This is a digital copy of a book that was preserved for generations on library shelves before it was carefully scanned by Google as part of a project to make the world's books discoverable online.

It has survived long enough for the copyright to expire and the book to enter the public domain. A public domain book is one that was never subject to copyright or whose legal copyright term has expired. Whether a book is in the public domain may vary country to country. Public domain books are our gateways to the past, representing a wealth of history, culture and knowledge that's often difficult to discover.

Marks, notations and other marginalia present in the original volume will appear in this file - a reminder of this book's long journey from the publisher to a library and finally to you.

Usage guidelines

Google is proud to partner with libraries to digitize public domain materials and make them widely accessible. Public domain books belong to the public and we are merely their custodians. Nevertheless, this work is expensive, so in order to keep providing this resource, we have taken steps to prevent abuse by commercial parties, including placing technical restrictions on automated querying.

We also ask that you:

+ *Make non-commercial use of the files* We designed Google Book Search for use by individuals, and we request that you use these files for personal, non-commercial purposes.

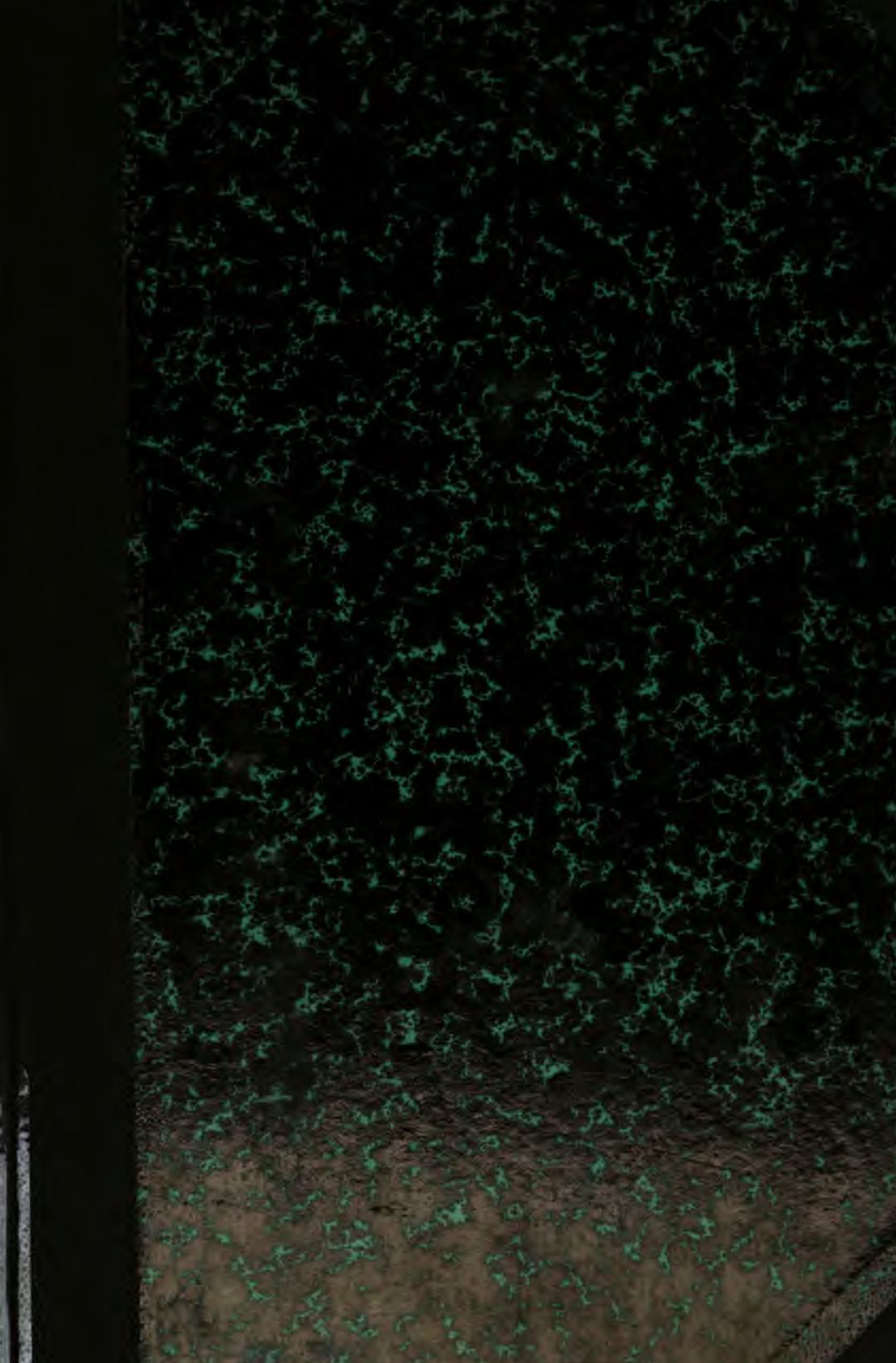
+ *Refrain from automated querying* Do not send automated queries of any sort to Google's system: If you are conducting research on machine translation, optical character recognition or other areas where access to a large amount of text is helpful, please contact us. We encourage the use of public domain materials for these purposes and may be able to help.

+ *Maintain attribution* The Google "watermark" you see on each file is essential for informing people about this project and helping them find additional materials through Google Book Search. Please do not remove it.

+ *Keep it legal* Whatever your use, remember that you are responsible for ensuring that what you are doing is legal. Do not assume that just because we believe a book is in the public domain for users in the United States, that the work is also in the public domain for users in other countries. Whether a book is still in copyright varies from country to country, and we can't offer guidance on whether any specific use of any specific book is allowed. Please do not assume that a book's appearance in Google Book Search means it can be used in any manner anywhere in the world. Copyright infringement liability can be quite severe.

About Google Book Search

Google's mission is to organize the world's information and to make it universally accessible and useful. Google Book Search helps readers discover the world's books while helping authors and publishers reach new audiences. You can search through the full text of this book on the web at `http://books.google.com/`



JFE
JAY
RGs
v. 7

Sammlung

von

Entscheidungen der k. k. Gewerbegerichte.

Herausgegeben vom k. k. Justizministerium.

VII. Band. — Nr. 992 bis 1158.

Wien.
Aus der kaiserlich-königlichen Hof- und Staatsdruckerei.
1906.

AUG 18 '69

Systematisches Register

der in Band VI und VII enthaltenen Entscheidungen Nr. 845 bis 1158.

I. Teil.

Materielles Dienstvertragsrecht.

I. Subjekte des Arbeitsverhältnisses.

A. Unternehmer.

Eine Fabrikssparkasse ist unter Umständen als eine juristische Person anzusehen. — Der Arbeiter, dessen aus Lohnabzügen herrührende Ersparnisse zur Deckung einer Schuld des Fabriksherrn verwendet wurden, hat die Sparkasse zu klagen. 1009.

Der Anspruch des vor Neujahr austretenden Kellners auf die Neujahrsgelder ist nicht gegen den Arbeitgeber zu richten. 863.

Der Lohn ist gegen den Arbeitgeber, nicht gegen den Mitarbeiter, dem das Geld eingehändigt wurde, einzuklagen. 1081.

Der für den Bauherrn als sog. Schutzmeister fungierende Maurermeister ist als der eigentliche Arbeitgeber und Gewerbsinhaber anzusehen. 1094.

Die Bauarbeiter können den Bauführer belangen, wenngleich der Baubehörde zum Schein ein anderer Baumeister als Bauführer genannt ist. 1130.

Streitigkeiten eines Arbeiters mit einem Unternehmer, der sein Gewerbe unbefugt betreibt, gehören nicht vor das Gewerbegericht. 1048, 1049.

Beleidigung eines Arbeiters durch den Stellvertreter des Unternehmers ist ein Austrittsgrund. 1116.

B. Hilfsarbeiter.

1. Taglöhner. Aufnahme eines Arbeiters auf ein paar Tage. 946.
— Zum Verladen von Bruchsteinen aus Waggons auf Kähne. 1071.
— Auf den im Taglohn arbeitenden Mörtelträger findet die Gewerbeordnung (Kündigungsfrist) keine Anwendung. 968.
— Entlohnung für den ganzen Tag trotz Entlassung im Laufe des Tages. 980.
— Zum Klopfen und Einkellern des Eises aufgenommenen Taglöhnern gebührt der Lohn auch wenn die Arbeit nicht verrichtet werden konnte, weil kein Eis zugeführt wurde. 1119.

2. Hilfsarbeiter im Sinne des § 73 Gew. O. Der nur zum Schein als verrechnender Kellner bestellte Pächter ist nicht Hilfsarbeiter. 937.
— Ein auf Täuschung der Gewerbebehörde gerichteter Arbeitsvertrag, demzufolge der Gehilfe nur an einem Tag in der Woche arbeiten soll, ist ungültig. 995.
— Ein bei dem Inhaber einer Kleiderniederlage beschäftigter Schneidermeister ist kein gewerblicher Hilfsarbeiter. 1004.
— Der Faktor eines Tuchfabrikanten ist als Hilfsarbeiter anzusehen, wenn er sich auf die Verarbeitung des ihm vom Fabrikanten übergebenen Garnes beschränkt. 939.
— Familienangehörige als Hilfsarbeiter. 938.

2. Hilfsarbeiter im Sinne des § 73 Gew. O. Nur ausnahmsweise im Gewerbebetriebe beschäftigte Dienstboten sind nicht gewerbliche Hilfsarbeiter. 941.
— Ein Arbeiter (Maurer), der im gegebenen Falle nur zu einer vorübergehenden Verrichtung im Gewerbebetriebe (Glasfabrik) aufgenommen wurde, ist nicht als Hilfsarbeiter im Sinne des § 73 Gew. O. anzusehen. 1044.

Heimarbeiter (Kündigung gegenüber der Ehefrau). 851, 930.
Lehrling siehe unter VI *A*.

3. Für höhere Dienstleistungen angestellte Personen. Beamter eines Bureaus für Privatgeschäftsvermittlung. 936.
— Buchhalter bei einem Kohlenbergbau. 964.
— Kontorist und Platzvertreter eines Zinkographen. 1005.
— Fabriksmeister ist kein gewerblicher Hilfsarbeiter. 1008.

4. Jugendliche Hilfsarbeiter. Nachtarbeit. 879.

C. Handlungsgehilfen.

Agent. Provisionsstreitigkeiten. 896, 897, 898.
— Das sog. Reflektantenbuch, in das der Provisionsagent die kauflustigen Parteien einträgt, ist Eigentum des Prinzipals. 992.
— Ersatz für eine nicht zurückgestellte Monatskarte der Straßenbahn. 1072.

Auslagenarrangeure, die dauernd bestellt, wenn auch nach Tagen entlohnt und nur an einigen Tagen in der Woche verwendet werden, sind Handlungsgehilfen. 1070.

Buchhalter. Entlassung wegen ehrenrühriger und kreditschädlicher Äußerungen über die Firma. 1026, 1061.

Disponent einer Kohlengesellschaft. Anspruch auf Lohn neben Krankengeld. 1113.

Kommis. Berechnung der Probezeit. 915.
— Streit über den rückständigen Lohn. 1079.
— Neujahrsremuneration. 1077.
— Entlohnung eines bisher als Praktikant verwendeten Handlungsgehilfen als Anfangskommis. 1080.
— Untreue und Vertrauensmißbrauch. 904.
— Schwere Ehrverletzung des Handlungsgehilfen. 905.
— Austritt wegen schwerer Kränkung durch Abnahme der Kassagebarung. 978.
— Anspruch auf freie Zeit zur Stellensuche. 1139.
— Entschädigung wegen grundloser Entlassung. 998.
— Kündigungsentschädigung für Entgang an Provision. 954.
— Keine Entschädigung des auf bestimmte Zeit aufgenommenen und vorzeitig entlassenen Handlungsgehilfen ohne Beweis, daß er einen anderen Posten nicht erlangen konnte. 1000.
— Anspruch auf den Lohn für die Dauer der vertragsmäßigen Kündigungsfrist (14 Tage) im Falle Entlassung wegen unverschuldeter Krankheit. 908.
— Konkurrenzverbot, Unwirksamkeit bei Vertragsverletzung durch den Prinzipal. 904.

Kontorist. Untreue durch Ausforschung der Warenpreise? 900.

Kundenakquisiteur. Entschädigung für erfolglose Wege. 907.
— Provision für rückgängig gemachte Geschäfte. 896, 898.

Leiter einer Niederlassung. Streit über die Konditionen. 1131.
— der Buchhaltung und der Kassa in einem Speditionsgewerbe (Streit über die Höhe der Bilanzremuneration). 909.

Magazinsangestellter. Verweigerung von Arbeiten eines Hausarbeiters (Schlichten schwerer Eisenstäbe). 1118.

Reisender für eine Champagnerfabrik. Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes. 1050.
— Auftragwidriger Abschluß von Geschäften. 857.
— Unzulässiges Aufsuchen von Bestellungen bei Privatkunden. Kein Provisionsanspruch. 1099.
— Ersatzanspruch des Chefs wegen Schädigung durch Arbeiten für eine Konkurrenzfirma. 988.
— Reisespesen aus dem Titel der Gewährung freien Unterhaltes bei Suspendierung der Reisen. 903.
— Anspruch auf Ersatz der Personal- oder Mundspesen für die Tage, an denen der Reisende nicht, wie üblich, zum Reisen verwendet wird. 1082.
— Anspruch auf eine Neujahrsremuneration trotz Lösung des Dienstverhältnisses vor Ablauf des Jahres. 1033.

Reisender. Anspruch auf Neujahrsremuneration trotz Austretens vor Neujahr. 1078.
— Anspruch des Unternehmers auf Ersatz der Krankenkassengebühren. 1073.
— Geringer Erfolg bei der ersten Reise berechtigt nicht zum Schlusse, daß er unfähig sei. 856.
— Auslegung der übernommenen Verpflichtung, täglich einen gewissen Mindestkonsum zu erzielen. 906.

Schneidergehilfen eines Kaufmannes, der unbefugt ein Handwerk ausübt, gehören nicht vor das Gewerbegericht. 1049.

Technische Hilfsarbeiter, die nicht kaufmännische Dienste leisten (Werkmeister), sind nicht Handlungsgehilfen. 1096.

Verkäuferin in einer Tabaktrafik. Entlassung wegen unsittlichen Lebenswandels. 1028.

Verschleißerin in einem Brennmaterialgeschäft. Abrechnung von größeren Quantitäten Brennmaterial vom Lohn. 1084.

D. Andere Kategorien von Hilfsarbeitern.

Agent zum Aufsuchen von Bestellungen auf Zucker und Kaffee. 947.

Anstreichergehilfen. Ausfolgen des Arbeitsbuches bei vereinbartem Aussetzen keine Entlassung. 1144.

Appreturarbeiter. Streit über die Kündigungsfrist. 948.

Bäcker. Beschluß der Genossenschaftsversammlung über die Lohnverhältnisse begründet keinen Anspruch des Arbeitnehmers. 1035.
— Bedeutung des zwischen den Unternehmern und den Arbeitervertretern vereinbarten Lohntarifs. 1076.
— Entschädigung für den Entgang des Ersatzruhetages. 972.
— Entschädigung für die Wartezeit bis zum Beginn des Arbeitsverhältnisses. 1016.
— Weigerung auf die Ersatzruhe zu verzichten. 1038.
— Verderben des Gebäcks durch den Helfer. 845.
— Entlassung vor der Kündigungsfrist wegen der Befürchtung schlechter Arbeit. 1105.
— Entlassung wegen Beiseiteschaffens von Gebäcksorten. 868.
— Aussperrung wegen Streikandrohung und unzulässige Eintragung im Arbeitsbuch. 934.
— Streik und Generalpardon. 1128.
— Austritt, um nicht als Streikbrecher angesehen zu werden. 1029.
— Entlassung wegen Verdachts des Diebstahls. 961.
— Es besteht keine Verpflichtung, im Falle der Erkrankung einen Aushelfer beizustellen. 873.

Bauarbeiter. Klage gegen den bauführenden Bauherrn, nicht gegen den zum Schein bestellten Meister. 1130.
— Direktes Arbeitsverhältnis zwischen dem Arbeitgeber und den vom Akkordarbeiter im Auftrage des Ersteren aufgenommenen Arbeitern. 1158.
— Zeitweise Verwendung in einer Glasfabrik kein dauerndes Arbeitsverhältnis. 1044.
— Streit über die Höhe des Lohnes. 912.
— Arbeitsverweigerung wegen Streiks. 977.
— Lohnstreit, Arbeitsstätte außerhalb Betriebsstätte. 1007.
— Erdaushebung im Gruppenakkord. Vorzeitige Entlassung. 1067.
— Entschädigung für den Entgang an Lohn infolge Überschwemmung. 991.
— Entschädigung für den entgangenen Lohn infolge Betriebseinstellung. 1136.
— Ausschluß der Kündigung. 920.
— Streit über die Zulässigkeit der Entlassung vor Samstag. 1133.
— Entlassung wegen eigenmächtigen Verlassens der Arbeitergruppe, der der Arbeiter zugeteilt war. 1024.
— Ausbleiben anläßlich der Maifeier. 1025.
— Schadenersatz wegen Nichtausfolgung des Arbeitsbuches auf dem Bau, wo der Arbeiter aufgenommen und entlassen wurde. 1149.
— Ausstellung des Arbeitszeugnisses nicht durch den Bauherrn, sondern dem Schutzmeister. 1094.

Baupolier. Entlohnung für Nachtschichten. 892.

Bauschlosser. Akkordverhältnis. 885.

Bierführer. Vorzeitiger Austritt und Rückbehalten des Lohnes. 994.

Brauereibediensteter. Bier in natura und Relutum. 966.

Buchbindergehilfe. Lohnabzug wegen Arbeitsverweigerung am Feiertag. 1135.

Büglerin. Streit über die Beibringung der Stempel zum Zeugnis. 1095.

Dampfsäge. Schlosser und Maschinist. Unfähigkeit zur vereinbarten Arbeit und Anspruch auf Ersatz wegen Nichtzuweisung anderer Arbeit. 1002.

Dampfstuhlmeister in einer Tuchfabrik. Kündigungsfrist. 922.

Dessinateur. Konventionalstrafe. 901.

Dienstmann. Entlassung wegen nicht pünktlicher Zahlung der an den Dienstgeber zu entrichtenden Beträge. 1056.

Drahtbinder. Zum Hausieren mit Blechwaren aufgenommener Hilfsarbeiter. 947.

Eisendreher. Kündigung vor Vollendung der akkordierten Arbeit. 850.

Eisengießer. Streit über Akkordlohn für Ausschuß. 943.
— Verpflichtung zu der Nebenverrichtung der im Akkord entlohnten Arbeiter nach Maßgabe des Ortsgebrauches. 1156.

Fabriksarbeiter. Ungerechtfertigte Lohnverkürzung. 1064.
— Widerstand gegen eine Lohnänderung (Akkord- statt Zeitlohn). 1103.

Faktor einer Tuchfabrik. 939.

Federhaltererzeugung. Nicht rechtzeitige Bezahlung des Lohnes. 1045.

Fensterputzer. Streit über die Kündigungsfrist. 918.

Fleischergehilfe. Entlassung wegen Nichtbeibringung des Arbeitsbuches. 1142.

Fleischselchergehilfe. Entlassung ohne Kündigung. 928.

Friseurgehilfe. Scheinvertrag behufs Täuschung der Gewerbebehörde. 995.
— Lohnbegehren des Volontärs nach erlangter Ausbildung. 895.
— Entlassung wegen Alkoholgenuß während der Arbeit. 867.

Geschäftsdiener. Streit über Zustandekommen eines Arbeitsvertrages. 921.
— Streit über die Kündigungsfrist. 926.
— Entlassung wegen Verweigerung der an Sonntagen gestatteten Arbeit. 1093.
— Entlassung wegen Trunkenheit im Dienste. 874.

Gipsfigurenhilfsarbeiter. Arbeitszeugnis. 931.

Glasmaler. Streit über die Art der Beschäftigung. Unterglasur oder Oberglasur. 1132.

Hausknecht eines Gewerbetreibenden. Teilnahme am Streik. 1111.

Hausschmied einer Gutsverwaltung (Gewerbegericht unzuständig). 962.

Heizer. Lohnstreit wegen der Überstunden beim Schichtwechsel. 914.
— Kündigungsfrist. 982.

Hoteldiener. Lohnstreit wegen nicht gewährter Ersatzruhe. 1037.

Hotelstubenmädchen. Untreue durch Einhebung höherer Mietpreise. 884.

Hutmachergehilfe. Unzulässige Eintragung im Arbeitsbuch. 1054.

Installateurgehilfe. Streit über die Kündigungsfrist. 927.
— Klage auf Ausstellung eines Lehrzeugnisses. 1126.

Kaffeekoch. Nichtaufnahme wegen ungünstiger Auskünfte. 1143.

Kellerbursch. Entschädigung für Entgang der Ersatzruhe. 1114.

Kellnerlehrling. Austritt wegen eines Fußleidens und wegen Nachtarbeit. 1127.

Kellner, in Wirklichkeit Pächter. 937.
— Streit über den Abschluß des Arbeitsvertrages. 979.
— Giltigkeit des Vertragsabschlusses ohne Angeld. 1124.
— Weigerung die Zigarren zum Regiepreise zu verkaufen. 860.
— Ungebührliches Benehmen gegen Gäste. 861, 976.
— Fälschung des Einschreibebuchs über die verabfolgten Speisen und Getränke. 862.
— Anspruch auf Neujahrsgeschenke der Gäste. 863.
— Provision vom Bier und Abzug der rückständigen Krankenversicherungsbeiträge. 1157.
— Entlassung ohne Kündigung. 925.
— Entlassung wegen Verleitung einer Hausgenossin zu unsittlichen Handlungen. 1003.

Kesselschmied. Akkordverhältnis. 886.

Klavierspielerin und Kellnerin. Gültigkeit des Vertrages ohne Angeld. 1124.

Knecht eines Leimsieders. Lohnstreit. 941.

Koch. Anspruch auf Entschädigung für Überstunden. 1040.
— Verspäteter Antritt des Dienstes am Nachmittag. 1041.

Küchenmädchen. Auskehren des Korridores vor der Küche. 859.
— Austritt wegen grober Beleidigung durch die Frau des Arbeitgebers. 1112.
— Ersatz wegen verspäteter Ausfolgung des Arbeitsbuches nach der Entlassung. 1146.

Kupferschmied. Streit über die Zulässigkeit der Kündigung trotz Zusicherung dauernder Stellung. 1134.

Kutscher. Aushilfe. 1065, 1066.
— Entlassung ohne Kündigung. 919, 924, 973.
— Entlassung wegen Arbeitsverweigerung. 973, 1023.
— Entlassung wegen Verbrennens der Pferde in einem Aschenhaufen. 989.
— Entlassung wegen Überlassens des Gespannes an einem Knaben unter gefährlichen Umständen. 1102.
— Beiderseitige Schuld an der Entlassung (Beschimpfung und Mißhandlung). 1062.
— Haftung für verlorene Wagendecken. 957.

Laternenanzünder. Weigerung in einer anderen Straße als bisher die Arbeit zu leisten. 981.

Lohndiener in einem Hotel. Übermäßig lange Arbeitszeit und Lohnanspruch für Entgang der Ersatzruhe. 1037.

Maler. Emailmaler in einer Fabrik. Ersatzanspruch wegen Aussetzens. 1010.

Manipulant in einer Tuchfabrik. Entlohnung von Überstunden. 913.

Maschinenschlosser. Kündigungsentschädigung neben Krankengeld. 949.

Maschinenwärter. Kündigungsfrist. 982.
— Entlassung wegen Arbeitsverweigerung (Reinigen der Maschine nach Ablauf der Arbeitszeit). 1046.

Maschinist in einer Dampfmühle. Anspruch auf Überstundenlohn wegen Nichtgewährung der Arbeitspausen. 1055.
— in einer Tuchfabrik. Zusicherung einer zu Neujahr fälligen Remuneration für Verrichtung von Mehrarbeiten. 1092.

Metallgießer. Streit über die Kündigungsfrist. 929.

Metallschleifer. Entschädigung für nicht fertig gestellte Arbeit an in Akkord genommener Herstellung von Bügeleisen. 887.

Möbelpacker. Abzug von Schadensbeträgen vom Lohn. 1085.

Monteur. Entschädigung für Minderverdienst im Gruppenakkord infolge äußerer Ursachen. 889.
— Höherer Lohn für auswärtige Arbeiten. 902.
— Arbeitszeugnis. 1058.
— Unvollständiges Zeugnis über die Arbeitsleistung. 1154.

Motorfabriksarbeiter. Streit über Akkordlohn. 967.

Mühlenarbeiter. Streit über das Zustandekommen des Arbeitsvertrages. 1042.
— Entlassung wegen Rauchens in der Mühle. 870.
— Entlassung wegen vorzeitiger Einstellung der Arbeit an einem Feiertag. 1107.

Näherinnen. Entlassung infolge Aufgebens des Gewerbebetriebes. 910.

Nekrograph. Streitigkeit mit dem das Gewerbe unbefugt betreibenden Inhaber. 1048.

Nopperin. Austritt wegen Beleidigung durch die Noppmeisterin. 1117.

Perlmutterdrechsler. Kündigungsfrist. 930.

Pflasterer. Arbeitsverhältnis zwischen den von einem Akkordanten aufgenommenen Arbeitern und dem Bauunternehmer. 1012.

Pflasterergehilfe. Ungerechtfertigter Lohnabzug. 965.

Putzer einer Spinnfabrik. Entlassung wegen fahrlässigen Gebahrens. 864.

Sattlergehilfe. Entlassung wegen verspäteten Dienstantrittes. 1057.
— Streit über die Kündigungsfrist. 1020.

Schlossergehilfe. Streit über die Kündigungsfrist. 970.
— Streit über Akkordlohn. 971.
— Unzulässige Eintragung im Arbeitsbuch. 933.
— Einmaliges Zuspätkommen zur Arbeit. 1108.

Schlosser. Vorenthalten der in die Fabrikssparkasse eingezahlten Ersparnisse 1009.

Schmiedgehilfe. Streit über Kündigung. 1088.
— Entschädigung für den Entgang der Kündigungsfrist. 990.
— Undeutliche Entlassungserklärung. 1021.
— Entlassung wegen vorzeitiger Einstellung der Arbeit am Feiertag. 1109.

Schneider. Streitigkeit mit dem Kaufmann, der das Handwerk unbefugt ausübt, gehören nicht vor das Gewerbegericht. 1049.
— Nichteinigung über Stücklohn. 1063.
— Zurücklassen des Arbeitsbuches und Vertragserneuerung. 849.
— Austritt wegen Arbeitsmangel in der toten Saison und Entschädigung. 932.

Schneidergehilfe. Nichtzuweisen von Arbeit, weil der Gehilfe nicht darum bat, ist ungerechtfertigt. 1011.

Schneiderinnen. Kündigung während der Saison. 923.

Schrobler in einer Spinnerei. Entlassung wegen Irreführung. 1100.

Schuhmacher. Streit über behauptetes Probeverhältnis. 916.
— Streit über die Kündigungsfrist. 969.
— Entlassung wegen Ungeziefer. 960.

Spediteurarbeiter. Zuspätkommen zu Übersiedlungsarbeiten. 945.

Spinner. Betrug durch Veränderungen an der Maschine behufs Beschleunigung des Arbeitsprozesses. 1101.

— Ausfolgung des Arbeitsbuches. 959.

Spinnerin. Entlassung wegen Entwendung eines Stückes Brot. 1043.

Spiritusfabriksarbeiter. Aufforderung zur Arbeitseinstellung am 1. Mai. 1001.

Spulerin. Lohnstreit wegen mangelhafter Beschäftigung. 935.

Streckerin. Anspruch auf Ersatz für das vom Werkführer verfügte Aussetzen. 1155.

Steinbrucharbeiter. Abzüge für Sprengmaterial und Werkzeugreparatur. 1031.

Tischler. Kündigungsausschluß durch die Arbeitsordnung. 911.

— Nachträgliche Vereinbarung einer Kündigungsfrist auf Seiten des Gehilfen und Kündigungsausschluß zu Gunsten des Arbeitgebers. 1087.
— Erhöhung des Akkordlohnes. 894.
— Bezahlung des halbtägigen Lohnes für die in die Kündigungsfrist fallenden Arbeitstage bei vereinbarter Halbtagsarbeit. 1138.
— Verpflichtung zur Verbesserung nicht entsprechend gearbeiteter Stücke. 890.
— Entlassung wegen schlechter Arbeit. 853. 854.

Tuchscherer. Einstellen der Arbeit, Abtragen von Tuchballen, wegen Gesundheitschädlichkeit. 953.

Uhrmachergehilfe. Zurücktreten vom Vertrage wegen Nichteinsendung des Reisegeldes. 952.

Verkäuferin in einem Selcherladen. Entschädigung für Kündigungsfrist. 891.

Verschmelzer. Nichtrechtzeitige Ausfolgung des Arbeitsbuches. 1147.

Volontär. Lohnanspruch. 895.

Vorrichter einer mechanischen Weberei. Beiderseitiges Verschulden am Verlust des Arbeitsbuches. 1150.

Vorstrecker in einer Eisenwarenfabrik. Entschädigungsforderung). 940.

Wäscher (Benzinwäscher). Auflehnung gegen den Werkmeister. 951.

Wäscherin eines Hotels. Streit über die Kündigungsfrist. 1115.

Wagenführer einer elektrischen Straßenbahn. Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes. 1051.

Wagnergehilfe. Mißverstehen einer Kündigung. Auslegung der undeutlichen Kündigung. 993.

Walker. Austritt wegen Beschimpfung durch den Walkmeister. 1116.

Walkmeister. Beleidigungen durch den Walkmeister. 1116.

Wasserwerkshilfsarbeiter. Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes. 1052.

Watteerzeuger. Lohnstreit. 938.

Weber. Streit über behauptetes Probeverhältnis. 917.
— Ausschließung der Kündigung durch die Arbeitsordnung. 846.
— Entlohnung von Nebenarbeiten bei Akkord. 942.
— Lohnersatz wegen Ausfall an Akkordlohn infolge Maschinengebrechens. 944.
— Schadenersatz für beschädigte Kleider wegen Mangel eines Umkleideraumes. 955.
— Androhung der Behandlung als Streikbrecher durch Streikposten. 950.

Webmeister in einer Tuchfabrik. Entlohnung der Überstunden. 913.

Werkführer ist zu kleinen Dispositionen hinsichtlich der Verwendung der Arbeiter berechtigt. 1155.

— einer Maschinenfabrik Entlassung wegen Verrichtung von Arbeiten für Privatzwecke. 865.

Werkmeister, als solche sind nur Personen mit hoher Qualifikation in leitender Stellung anzusehen. 1096.

Zahlkellner. Übernahme des Ausschankes von Getränken nach einem die Tarifsätze übersteigenden Preise. Kein Anspruch für Schwendung. 958.
— Entlassung wegen Übervorteilens der Gäste. 975.
— Unbegründete Entlassung wegen Mahnens der Gäste. 976.
— Haftung für eigenmächtig kreditierte Zechen. 956.
— Beteiligung des Wirtes an den Trinkgeldereinnahmen des Kellners. 1030.

Zellulosearbeiter. Anspruch wegen Verbrühung. 1074.

Zementwarenarbeiter. Aussetzen mit der Arbeit wegen Arbeits- und Materialmangel. 996.

Ziegelmacher. Bedingte Aufnahme bis zur Beibringung des Arbeitsbuches 1141. 1142.

Zigarettenhülsenmacherin. Nachtarbeit. 879.

Zimmermaler. Austreten wegen Mißhandlung. 893.

Zimmermalergehilfe. Vorbehalt, daß der Lohn erst am nächsten Zahlungstag bestimmt werden soll. 999.

Zuckerbäckergehilfe. Aushilfe. 1068.
— Entlassung wegen Epilepsie. 871.

II. Begründung und Änderung des Arbeitsverhältnisses.

A. Vertragsabschluß durch die Parteien selbst.

Die Genossenschaftsversammlung ist zur verbindlichen Regelung des privatrechtlichen Arbeitsverhältnisses zwischen den Arbeitgebern und Arbeitern nicht berufen. 1035.

Die Erklärung des Arbeiters, die einem andern Arbeiter zugedachte Stelle in dessen Verhinderung anzunehmen, ist nicht Annahme des Antrages des Arbeitgebers, sondern ein selbständiger Antrag des Arbeiters. 1017.

Wenn der vertragsbrüchige Arbeiter einen anderen Arbeiter dem Arbeitgeber zuführt, so tritt der Stellvertreter nicht von selbst in das Arbeitsverhältnis ein. Der Arbeitgeber kann die Aufnahme des Stellvertreters ablehnen. 1042.

B. Durch bevollmächtigte und gesetzliche Vertreter.

Dadurch, daß die Genossenschaft dem Arbeitgeber auf Verlangen einen Arbeit suchenden Gehilfen zusendet, ist noch kein Arbeitsvertrag zustande gekommen. 1060.

C. Verhältnis zwischen dem Unternehmer, Subunternehmer (Partieführer) und dem Arbeiter.

Wenn der Unternehmer selbst dem Akkordanten einen Hilfsarbeiter zuweist, steht dieser nicht zum Akkordanten, sondern zum Unternehmer in einem Arbeitsverhältnisse. 885.

Hat der Unternehmer seinen Akkordarbeiter zur Aufnahme von Hilfskräften aufgefordert, so stehen diese im direkten Arbeitsverhältnis zum Unternehmer. 1158.

Wenn nach der Arbeitsordnung der Akkord schriftlich vereinbart werden muß, stehen die an diesem Vertrage nicht beteiligten Helfer hinsichtlich des Akkordes nicht in einem Vertragsverhältnisse zum Unternehmer, sondern nur zum Akkordanten. 886.

Zwischen dem Arbeitgeber und den vom Akkordanten aufgenommenen Arbeitern, deren Arbeitsbücher vom Subunternehmer verwahrt und die auch von dem letzteren entlohnt werden, besteht kein Arbeitsvertrag. 1012.

Gruppenakkord (19 Arbeiter bei Dampfkesseln). 886.

D. Ausdrückliche Vereinbarung.

Bedingte Aufnahme bis zur Beibringung des Arbeitsbuches. 847. 1141.

Die Erklärung des Gewerbeinhabers, der Hilfsarbeiter werde, wenn er sich anstrenge, eine Lohnerhöhung erhalten, ist zu unbestimmt, um eine Verpflichtung zu begründen. 894.

Vereinbarung einer kürzeren Kündigungsfrist durch Unterschreiben der Arbeitsordnung. 1115.

Die Unterfertigung der Lohnliste ist nicht ohneweiters als Zustimmung zu den eingetragenen Lohnbeträgen zu deuten. 899.

Wenn die schriftliche Bestätigung des vereinbarten Lohnes nicht Vertragsbedingung ist, so kann wegen Verweigerung der Bestätigung der Vertrag nicht ohneweiters gelöst werden. 1140.

Nach der Ankündigung, daß an Stelle der bisherigen 14tägigen Kündigungsfrist Kündigungsausschluß treten wird, tritt 14 Tage später diese Änderung in Wirksamkeit für alle Arbeiter, die nicht gekündigt haben. Ein Protest ist wirkungslos. 920.

Wenn sich der neue Pächter einer Restauration zu dem Oberkellner der sich erbietet, den Dienst weiter zu versehen, äußert: „Ich werde Sie jedenfalls behalten", so ist der Arbeitsvertrag geschlossen. 979.

E. Stillschweigende Vereinbarung.

Stillschweigende Vereinbarung einer Beteiligung des Wirtes an den Trinkgeldereinnahmen des Zahlkellners durch vorbehaltlose Abführung der für den Wirt bestimmten Prozente. 1030.

In der Zurücklassung des Arbeitsbuches beim Gewerbeinhaber nach Ablauf der Kündigungsfrist ist keine stillschweigende Erneuerung des Arbeitsvertrages zu erblicken. 849.

Stillschweigender Verzicht auf das Kündigungsrecht durch Schweigen auf die Aufforderung, zu erklären, ob der Arbeiter in der Saison kündigen wolle und daß in der Saison keine Kündigung angenommen wird. 923.

Stillschweigender Verzicht auf den Lohnausfall infolge mangelhafter Beschäftigung durch Unterlassen der Reklamation bei der Lohnauszahlung. 935.

Stillschweigender Verzicht auf Überstundenlohn durch vorbehaltlose Annahme des gebotenen Lohnes. 1040.

Stillschweigender Verzicht auf eine Entschädigung für den Entgang des Ersatzruhetages im Bäckergewerbe durch vorbehaltlose Annahme des gebotenen Lohnes. 972.

Stillschweigende Vereinbarung über die rechtzeitige Antretung des Dienstes als Bedingung des Vertrages. 1041.

Verlautbarung der Arbeitsordnung durch Einhändigen des Schlüssels zum Werkzeugkasten und des Verzeichnisses über die darin befindlichen Gegenstände und der Arbeitsordnung. 911.

F. Form der Vereinbarung.

Zur Gültigkeit des Arbeitsvertrages bedarf es nicht der Annahme eines Angeldes noch der Übergabe der Zeugnisse. 1124.

Mündlicher Vertragsabschluß und Beurkundung zu Beweiszwecken. 901.

G. Ungültigkeit des Vertrages.

Ein Fabriksmeister gehört nicht zu den gewerblichen Hilfsarbeitern und kann daher die Ungültigkeit eines Dienstvertrages auf Grund § 86 Gew. O. nicht geltend machen. 1008.

Die Vereinbarung über die Konditionen des Handlungsgehilfen kann nicht angefochten werden, weil der Arbeitgeber über die Konditionen in der früheren Stellung des Handlungsgehilfen im Irrtum geführt wurde. 1131.

Gegenüber der Klage auf Zuhaltung des geschlossenen Arbeitsvertrages kann sich der Arbeiter nicht darauf berufen, daß er auch seinem früheren Arbeitgeber den Vertrag zuhalten müsse. 1008.

Ein Lohnvertrag, der die Ausnützung der Arbeitskraft um einen Hungerlohn zum Gegenstand hat, ist als wider die guten Sitten verstoßend und als ungültig anzusehen. 1014.

Ungültigkeit des Arbeitsvertrages weil die Dienstleistung verboten ist. Unzulässiges Aufsuchen von Bestellungen durch Reisende bei Konsumenten. 947, 1099.

Der Vertrag, zufolge dessen der Zahlkellner dem Wirt einen bestimmten Teil der Trinkgelder zuzuwenden hat, verstößt nicht gegen die guten Sitten. 1030.

III. Dauer des Arbeitsverhältnisses.

A. Auf unbestimmte Zeit. Kündigung.

Für den Arbeitnehmer kann Kündigung vereinbart werden, während sie für den Arbeitgeber ausgeschlossen wird. 1087.

Die Zusicherung eines „langjährigen Postens" bei zufriedenstellenden Leistungen schließt die Kündigung nicht aus. 1134.

Aufnahme eines Arbeiters für einen erst später zu eröffnenden Betrieb. 921.

Ein zur Aushilfe von einem Tag zum andern beschäftigter Kutscher hat keinen Anspruch auf Kündigung. 1065.

Aufnahme eines Arbeiters auf ein paar Tage begründet ein vorübergehendes Arbeitsverhältnis; Kündigung ist nicht notwendig, wenn es weniger als eine Woche dauert. 946.

Ein Arbeitsverhältnis, bei dem die Dauer beiderseits nur von Woche zu Woche festgesetzt ist, bedarf keiner Kündigung. 1066.

Ein aushilfsweises Arbeitsverhältnis, bei dem nicht von vornherein die Dauer bestimmt ist, kann von jedem Teile jederzeit ohne Kündigung gelöst werden. 1068.

1. Gesetzliche Kündigungsfrist.

Die gesetzliche Kündigungsfrist findet nicht Anwendung auf ein „auf ein paar Tage" begründetes vorübergehendes Arbeitsverhältnis. 946.
— oder auf ein nur gesetzlich verbotene Verrichtungen zum Inhalte habendes Lohnverhältnis. 947.

Die Kündigungsfrist von Heizern und Maschinenwärtern beträgt 14 Tage. 982.

Die Kündigungsfrist von technischen Hilfsarbeitern, die nicht kaufmännische Dienste leisten, beträgt 14 Tage. 1096.

2. Vereinbarte Kündigungsfrist.

Die bei einer früheren Arbeitsleistung vereinbarte Kündigungsfrist ist beim Wiedereintritte nicht ohne weitere Vereinbarung maßgebend. 970.

Vereinbarung der Kündigung zum Nachteil des Gehilfen durch die zur Kenntnis genommene Erklärung: „Sie können weiterarbeiten, aber wenn Sie austreten, so sagen Sie es mir acht Tage früher." 1087.

3. Ausschließung der Kündigung.

a) Durch ausdrückliche Vereinbarung.

Ausschluß der Kündigung nur für den Arbeitgeber. 1087.

Dem vorbehaltslos aufgenommenen Arbeiter kann nicht nachträglich der Verzicht auf die Kündigungsfrist aufgenötigt werden. 846.

„Es gibt bloß Arbeit von heute auf morgen" enthält nicht den Vorbehalt des Ausschlusses der Kündigung. 918.

Trotz vertragsmäßiger Ausschließung der Kündigung hat der vor Vollendung der Arbeit entlassene Akkordarbeiter Anspruch auf Schadenersatz. 880.

Trotz Ausschließung der Kündigungsfrist hat der Bauführer die Maurer zu entschädigen, die er durch Hinhalten an der Erlangung andern Verdienstes verhinderte. 1136.

Anspruch des unter Kündigungsausschluß aufgenommenen Tagarbeiters auf den vollen Taglohn bei einer Unterbrechung der Arbeit infolge Betriebsstörung. 1137.

Wenn Kündigung ausgeschlossen ist (gegen sofortige Kündigung) kann der Arbeiter auch an einem hohen Feiertag austreten. 1125.

Bei Vereinbarung der sofortigen Lösbarkeit des Vertrages kann die Entlassung auch vor dem Samstag geschehen. 1133.

b) Durch stillschweigende Vereinbarung.

Zur Verlautbarung der Kündigung ausschließenden Arbeitsordnung genügt es, wenn der Hilfsarbeiter bei seinem Eintritt den Schlüssel zum Werkzeugkasten und ein Verzeichnis erhält, aus dem hervorgeht, daß im Kasten ein Exemplar der Arbeitsordnung liegt. 911.

Tägliche Lohnauszahlung hat nicht an sich die Bedeutung des Kündigungsausschlusses. 919.

Stillschweigen zu der später gelegentlich vorgebrachten Äußerung, daß keine Kündigung besteht, ist nicht als Vereinbarung des Ausschlusses der Kündigungsfrist anzusehen. 969.

Kündigungsausschluß durch Fortarbeiten während der Kündigungsfrist nach Ankündigung der Aufhebung der Kündigung. 920.

Ausschluß der Kündigung gilt wenn der Arbeiter nach einer kurzen Unterbrechung wieder in die Arbeit eintritt, für welche Ausschluß der Kündigung vereinbart war. 1090.

4. Beginn und Ende der Kündigungsfrist.

Kündigung und Entlassung nur am Sonntag. Vereitlung der Entlassung durch den Arbeiter, indem er zur Entgegennahme der Entlassungserklärung nicht erscheint. 990.

Dem Hilfsarbeiter kann an jedem Tage gekündigt werden. Die Art des Lohnes ist ohne Einfluß. 922.

5. Einfluß von Krankheit, Sonn- und Feiertagen auf den Ablauf.

Bei Berechnung der Entschädigung wegen Entganges der Kündigungsfrist sind nur die Werktage zu berücksichtigen. 948.

6. Stellensuche nach Kündigung.

Der Handlungsgehilfe hat nach Handelsbrauch in Brünn Anspruch auf freie Zeit zur Stellensuche. 1139.

B. Auf bestimmte Zeit.

Der auf bestimmte Zeit aufgenommene und vorzeitig entlassene Handlungsgehilfe hat nur einen Entschädigungsanspruch, wenn er während der bedungenen Dauer des Dienstverhältnisses keinen andern Posten mit gleichem Gehalt erlangt. 1000.

Aushilfe für eine Woche. Stillschweigende Verlängerung des Arbeitsverhältnisses. 1066.

C. Bis zur Vollendung einer bestimmten Arbeit.

Der zur Ausbesserung alter Glühöfen in einer Glasfabrik vorübergehend verwendete Maurer hat keinen Anspruch auf Kündigung und Kündigungsentschädigung. 1047.

Ein zur Erdaushebung im Gruppenakkord aufgenommener Arbeiter kann trotz Ausschließung der Kündigung nicht entlassen werden, solange nicht die Arbeit soweit abgeschlossen ist, daß sich der verdiente Lohn berechnen läßt. 1067.

Taglöhner zum Klopfen und Einkellern des Eises. 1119.

D. Auf Probe.

Bei Handlungsgehilfen ist der Tag des Vertragsabschlusses nicht in die Probezeit einzurechnen. Die Entlassung kann auch noch am letzten Tage der Probezeit ausgesprochen werden. 915.

Die Bemerkung des Arbeitgebers bei der Aufnahme, daß sich der Arbeiter erst einarbeiten müsse, begründet keine Aufnahme auf Probe. 916.

„Ich werde Sie nur behalten, wenn Sie tüchtig sind" enthält nicht den Vorbehalt der Aufnahme auf Probe. 917.

IV. Inhalt des Arbeitsvertrages.

A. Arbeiterschutz.

1. Obsorge für Leben und Gesundheit.

Die gesetzlichen Vorschriften über die Sonntags- und Ersatzruhe sind zwingendes Recht. 1037.

Ob wegen Entganges des Ersatzruhetages im Bäckergewerbe eine Entschädigung gebührt, ist nach § 878 a. b. G. B. zu beurteilen. Stillschweigender Verzicht durch Annahme des auch die Arbeit am Ruhetage ersetzenden Lohnes. 972.

Unzulässige Verwendung eines jugendlichen Hilfsarbeiters zu regelmäßiger Nachtarbeit. 879.

Der Unternehmer ist ersatzpflichtig, wenn er nicht für einen entsprechenden Raum zum Umkleiden der Arbeiter sorgt, die vor und nach der Arbeit die Kleider wechseln müssen. 955.

Unfähigkeit zur Verrichtung der vertragsmäßigen Arbeit infolge Krankheit gibt keinen Anspruch auf andere, leichtere Arbeit. 1002.

2. Lohnansprüche während der Krankheit.

Der Handlungsgehilfe hat Anspruch auf Lohn neben dem Krankengelde. 1113. Vergl. 949.

Der Arbeiter darf nach seiner Genesung nicht eigenmächtig die Arbeit unterbrechen. 866.

Wenn die Kündigungsfrist nur 14 Tage beträgt, kann der Handlungsgehilfe bei Entlassung wegen unverschuldeter Krankheit nur für 14 Tage Lohn fordern. 908.

3. Arbeitsordnung.

Auslegung der Arbeitsordnung im Zweifel zu Ungunsten des Unternehmers. 880.

Die von der Genossenschaft festgelegte Arbeitsordnung hindert nicht die Vereinbarung abweichender Vertragsbedingungen. 1133.

Die Arbeitsordnung ist kein Bestandteil des Arbeitsvertrages, wenn auf sie weder ausdrücklich noch stillschweigend beim Abschluß des Arbeitsvertrages Bezug genommen wurde. 970.

Von der durch Unterschreiben der Arbeitsordnung vereinbarten kürzeren Kündigungsfrist kann der Arbeiter nicht eigenmächtig abgehen. 1115.

Die Bestimmung der Arbeitsordnung: „Die Auszahlung eventueller Forderungen erfolgt immer erst nach Schluß des Arbeitstages", verpflichtet den Gewerbeinhaber zur Zahlung des vollen Taglohnes, selbst wenn die Entlassung während des Arbeitstages stattfand. 980.

Ausschluß von verspäteten Reklamationen gegen die Lohnberechnung durch die Arbeitsordnung. 1083.

B. Unfall- und Krankenversicherung.

Vorzeitige Abmeldung bei der Krankenkasse verwandelt die Kündigung nicht in eine Entlassung. 930.

War der Arbeiter während der Kündigungsfrist krank, so kann er als Kündigungsentschädigung nicht neben dem Krankengeld den Lohn fordern. 949.

Der Handlungsgehilfe hat Anspruch auf Lohn neben dem Krankengeld. 1113.

Der Hilfsarbeiter ist berechtigt, vom Arbeitgeber den Rückersatz der ihm ungebührlich vom Lohn abgezogenen Unfallversicherungsbeiträge zu verlangen. 965.

Die nicht mehr als einen Monat rückständigen Beiträge zur genossenschaftlichen Krankenkasse können von der Provision des Rechnungskellners (von jedem Hektoliter Bier) abgezogen werden. 1157.

Der Unternehmer hat keinen Anspruch auf Rückersatz der Zahlungen, für die er wegen nicht rechtzeitiger Anmeldung des Gehilfen zur genossenschaftlichen Krankenkasse gemäß § 121, Absatz 7 Gew. O. von der Krankenkasse in Anspruch genommen wurde. 1073.

Ersatzansprüche wegen eines Unfalles sind gegen die Unfallversicherungsanstalt aber nicht gegen den Unternehmer geltend zu machen. 1074.

C. Gegenstand der Arbeitsleistung.

Ungenaue Vereinbarung über die Art der Verwendung eines Glasmalers. 1132.

Aus einem Lohnvertrag, der nur die Verrichtung gesetzlich verbotener Arbeiten zum Inhalt hat, entsteht kein Anspruch auf Kündigung. 947, 1099.

Ob Nebenverrichtungen (Herrichten des Sandes und der Pfanne) von dem im Akkord stehenden Arbeiter zu bewerkstelligen sind, bestimmt sich mangels Vereinbarung nach dem Ortsgebrauch. 1156.

Wenn der Gehilfe durch sein Verschulden mehrere Male die Arbeit verdirbt, so kann ihm auch eine andere als die verabredete Arbeit zugewiesen werden. 845.

Der Laternenanzünder darf die Arbeit in einer anderen Straße, als welche er bisher bediente, nicht ablehnen. 981.

Unfähigkeit zur Verrichtung der vereinbarten Arbeit infolge Krankheit, gibt keinen Anspruch auf andere leichtere Arbeit. 1002.

Die vom Handlungsreisenden übernommene Verpflichtung, täglich einen bestimmten Mindestkonsum zu erzielen, enthält kein Garantieversprechen hinsichtlich der Höhe des Umsatzes. 906.

Der Arbeiter ist nicht verpflichtet, um Arbeit zu bitten. Er genügt seiner Pflicht, wenn er seine Arbeitskraft im Arbeitslokale während der bedungenen Zeit für den Arbeitgeber bereit hält. 1011.

D. Arbeitszeit.

1. Normale.

Wenn der rechtzeitige Antritt der Arbeit Bedingung des Arbeitsverhältnisses ist, kann der verspätet erscheinende Arbeiter zurückgewiesen werden. 945.

2. Überstunden.

Zusicherung angemessener Entlohnung für Überstunden durch die Äußerung: „Mit ihnen werde ich mich schon richten. Sie werde ich entschädigen". 913.

Für die Überstunden anläßlich des Schichtwechsels kann kein besonderer Lohn begehrt werden, wenn der vereinbarte Lohn sich auch auf diese Verlängerung der Arbeitszeit bezieht. 914.

Auf besondere Entlohnung der Überstunden hat der Arbeiter keinen Anspruch, der durch vorbehaltlose Annahme des Gebotenen, darauf verzichtet hat. 1040.

Auf Gast- und Schankgewerbe finden die Vorschriften des § 96 a Gew. O. nicht Anwendung, weil dieses Gewerbe nicht fabriksmäßig betrieben werden kann. 1040.

Die Weigerung des Maschinenwärters, nach Ablauf der festgesetzten Arbeitsstunden die Maschinen zu reinigen, bildet einen Entlassungsgrund. 1046.

3. Nachtarbeit.

Für Nachtschichten kann ein Baupolier neben dem Wochenlohn eine besondere Vergütung beanspruchen. 892.

4. Arbeitspause und Sonntagruhe.

Die an Sonntagen gestatteten Arbeiten dürfen nicht verweigert werden. 1093.

An Feiertagen muß auf Verlangen des Arbeitgebers gearbeitet werden. 1091. 1092. 1109.

Bei Verweigerung der Arbeit an einem Feiertag kann der entfallende Lohn abgezogen werden. 1135.

Entlassung wegen Nichteinhaltens der normalen Arbeitszeit an Feiertagen. 1107. 1109.

Die Weigerung des Arbeiters auf die gesetzliche Ersatzruhe zu verzichten, ist kein Entlassungsgrund. 1038.

Ersatzanspruch für den Entgang des Ersatzruhetages im Bäckergewerbe. 972.

Der ausschließlich auf die Zahlungen der Hotelgäste angewiesene Lohndiener kann wegen Entganges der Ersatzruhe keine Entschädigung begehren. 1037.

Für die Arbeit an Sonntagen ist auch bei Nichtgewährung der Ersatzruhe kein besonderes Entgelt zu entrichten. 1114.

Der Maschinist einer Dampfmühle hat keinen Anspruch auf besondere Arbeitspausen, wenn er genügend Zeit zum Einnehmen der Mahlzeiten und zum Ausruhen hatte. 1055.

Verzicht auf die Entschädigung für den Entgang der Arbeitspausen durch vorbehaltlose Annahme des Lohnes. 1055.

5. Aussetzen mit der Arbeit.

Aus Pietätsrücksichten (Begräbnis der Mutter) darf der Arbeiter die Arbeit unterbrechen. 869.

Bei einverständlichem Aussetzen ist ein Auflösungsgrund erst dann vorhanden, wenn der Gehilfe Arbeit verlangt und nicht erhalten hat. 996.

Für das vom Werkführer verfügte Aussetzen hat der Unternehmer Ersatz zu leisten. 1155.

6. Urlaub.

E. Arbeitsort.

Montierung von Maschinen in Spanien. 889.

Mangels anderer Vereinbarung hat der Akkordarbeiter in der Werkstätte des Arbeitgebers zu arbeiten. 1059.

Maurerarbeiten außerhalb der Betriebsstätte der Maurermeister. Bei dem nach der Arbeitsstätte zuständigen Gewerbegericht kann geklagt werden. 1007.

F. Lohn.

1. Arten.

a) Akkordlohn.

Verhältnis des Akkordarbeiters zu dem vom Unternehmer ihm zugewiesenen Gehilfen. 885, 886, 1158.

Direktes Arbeitsverhältnis zwischen dem Arbeitgeber und den vom Akkordarbeiter im Auftrage des Ersteren aufgenommenen Arbeitern. 1158.

Die Vereinbarung des Akkordlohnes enthält noch nicht die Vereinbarung eines Werkvertrages. 967.

Erhöhung des Akkordlohnes, „wenn der Arbeiter sich anstrengt.“ 894.

Ausschluß von Reklamationen gegen die Berechnung des Akkordlohnes durch die Arbeitsordnung. 1083.

Dem im Akkordlohn stehenden Arbeiter kann vor Vollendung der Arbeit gekündigt werden. 850.

Der Arbeiter kann nicht entlassen werden, bevor nicht die Arbeit (Erdausheben) soweit vorgeschritten ist, daß sich der Lohn berechnen läßt (Erdfigur). 1067.

Der Akkordarbeiter ist verpflichtet, verschuldete Mängel ohne Anspruch auf Lohn zu verbessern. 890.

Wenn die Herstellung eines mangelfreien Arbeitsproduktes die Voraussetzung für die Fälligkeit des Akkordlohnes bildet, so gebührt für Ausschuß auch dann keine Vergütung, wenn den Arbeiter kein Verschulden trifft. 943.

Dem Akkordarbeiter gebührt für die angefangene und teilweise fertiggestellte Arbeit eine angemessene Entlohnung. 887.

— jedoch dann nicht, wenn sie für den Gewerbeinhaber keinen Wert hat. 888.

Dem Akkordarbeiter gebührt eine Entschädigung, wenn die Arbeit durch eine unvorhergesehene Behinderung verzögert wird. 889.

Für den durch ein Maschinengebrechen verursachten Lohnausfall kann der Akkordarbeiter Ersatz fordern. 944.

Auch der Akkordarbeiter kann für das Aussetzen Entschädigung fordern, wenn nach dem Arbeitsvertrag volle Beschäftigung in Aussicht genommen war. 1010.

Hilfsarbeiter, die im Akkordlohn stehen, haben Anspruch auf Entschädigung für die vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses, wenngleich Kündigung ausgeschlossen war. 880.

Nebenarbeiten sind im Zweifel nicht in den Akkord einzubeziehen, sondern besonders zu entlohnen. 942.

Der professionelle Arbeiter ist, wenn ihm mangels Vereinbarung nach dem Ortsgebrauch auch die vorbereitende Arbeit (Herrichten des Sandes und der Pfanne) obliegen, zu deren Verrichtung verpflichtet. 1156.

Der Akkordarbeiter darf bei einer unerheblichen Erschwerung der in den Akkord einbezogenen Nebenarbeiten deren fernere Verrichtung nicht verweigern. 1104.

Die vereinbarten wöchentlichen à conto-Zahlungen der Akkordlöhne sind nur nach Maßgabe der geleisteten Arbeiten zu zahlen. 971.

Betrügerisches Erschleichen höheren Akkordlohnes durch heimliche Veränderungen an der Maschine behufs Beschleunigung des Arbeitsprozesses. 1101.

b) Zeitlohn.

Entlohnung des einem Akkordanten zugewiesenen Helfers durch Stundenlohn. 886.

Höherer Lohn für auswärts verrichtete Arbeiten. 899, 902.

Der volle Taglohn muß bezahlt werden, wenn die Auszahlung nach der Arbeitsordnung erst nach Schluß des Arbeitstages stattfindet. 980.

Ein vereinbarungsgemäß nur halbtägig beschäftigter Arbeiter kann für die in die Kündigungsfrist fallenden Arbeitstage nicht den ganztägigen Lohn beanspruchen. 1138.

c) Provision, Diäten. Reisekosten, Tantième.

Auf die Provision, die auf gesetzwidrig vermittelte Geschäfte entfallen würde, hat der vorzeitig entlassene Handlungsgehilfe keinen Anspruch. 1099.

Provision gebührt für die vom Agenten vermittelten Geschäfte, wenngleich sie direkt vom Geschäftsinhaber abgeschlossen wurden. 896, 897.

Provision gebührt für rückgängig gemachte Geschäfte, wenn die Fälligkeit mit dem Vertragsabschlusse eintritt. 896.

Provision gebührt nicht, wenn der Prinzipal wegen mangelnder Bonität des Käufers zurücktritt. 898.

Ein Kundenakquisiteur kann neben der ihm zugesicherten Umsatzprovision und den erzielten Überpreisen keine Entschädigung für erfolglose Wege beanspruchen. 907.

Am Wohnsitze gebühren dem Reisenden keine Diäten. 857.

Der Handlungsreisende hat Anspruch auf Ersatz der sogenannten Personal- oder Mundspesen für die übliche Reisezeit, wenn er grundlos nicht zum Reisen verwendet wird. 1082.

Bei vertragsmäßiger Einstellung der Reisen gebührt dem Reisenden doch jener Teil der Reisespesen, der sich als barer Ersatz des freien Unterhalts darstellt. 903.

Die einem Rechnungskellner neben dem Wochenlohn zugesicherte Provision von jedem ausgeschänkten halben Hektoliter Bier bildet einen Teil des Lohnes. 1157.

Zusicherung einer Bilanzremuneration, deren Erhöhung sich der Prinzipal nach freiem Ermessen vorbehielt. Bei gleichen Verhältnissen kann die einmal erhöhte Remuneration nicht herabgesetzt werden. 909.

d) Naturalleistungen (Kost, Quartier).

Im Falle der grundlosen Entlassung kann die Annahme der Naturalleistungen verweigert und Vergütung in Geld verlangt werden. 892.

Das Bierrelutum in den Brauereien bildet einen Bestandteil des Lohnes. 966.

e) Trinkgelder, Remuneration, Neujahrsgeld.

Die Neujahrsremuneration muß vereinbart sein. Sonst besteht darauf kein Anspruch. Sie gebührt dem Angestellten nicht, der selbst das Vertragsverhältnis vor Ablauf des Jahres löst. 1033.

Die Neujahrsremuneration muß nicht nur zugesichert, sondern auch dem Betrage nach bestimmt sein. Sonst besteht kein klagbarer Anspruch. 1077.

Die wegen einer Mehrarbeit zugesicherte Lohnerhöhung erhält dadurch, daß sie zu Neujahr ausgezahlt werden soll, noch nicht den Charakter eines Neujahrgeldes. Sie gilt daher auch dann, wenn das Dienstverhältnis früher gelöst wird. 1032.

Ein im Laufe des Dezember aus dem Dienst austretender Kellner hat auf die von den Gästen für die Bediensteten erlegten Gelder keinen Anspruch. 863.

Wenn nichts anderes vereinbart, ist der Anspruch auf Neujahrsremuneration bedingt durch die Fortdauer des Dienstverhältnisses bis zum Ende des Jahres. 1078.

Ein auf die Trinkgelder der Hotelgäste angewiesener Lohndiener kann für den Entgang der Ersatzruhe vom Hotelier keine Entschädigung fordern. 1037.

2. Feststellung.

a) Durch Vereinbarung.

Die Lohnänderung wird nach Ablauf der Kündigungsfrist nach der Verlautbarung wirksam. 1103.

Die Zusage einer Lohnerhöhung, „wenn der Arbeiter sich anstrengt", ist wegen Unbestimmtheit wirkungslos. 894.

Zusicherung angemessener Entlohnung für Überstunden durch die Äußerung: „Mit Ihnen werde ich mich schon richten, Sie werde ich entschädigen. 913.

Undeutliche Vereinbarung über den Lohn: „Sie erhalten den Lohn eines Taglöhners"; der Maurer wurde aber später zu Maurerarbeiten verwendet. 912.

In der Unterfertigung der Lohnliste ist nicht ohneweiters die Zustimmung zur Höhe des Lohnes zu erblicken. 899.

Kein besonderer Lohn für die Überstunden anläßlich des Schichtwechsels. 914.

Wenn kein Lohn vereinbart, sondern erst nach Ablauf der ersten Arbeitswoche festgestellt werden soll, so ist das Arbeitsverhältnis als aufgelöst anzusehen, wenn nach Ablauf der ersten Woche keine Einigung zu stande kommt. 999.

Der Arbeiter ist mangels einer Vereinbarung nicht berechtigt, eine schriftliche Bestätigung über die Höhe des vereinbarten Lohnes zu verlangen. 1140.

b) Durch Tarife.

Bedeutung eines zwischen den Unternehmern und Arbeitern vereinbarten Lohntarifs, 1076.

c) Durch den Richter.

Besondere Entlohnung von Nachtschichten. 892.

Bestimmung höheren Lohnes für auswärtige Arbeiten. 902.

Für Arbeitsverrichtungen des Lehrlings, die dem Lehrverhältnis nicht zuwiderlaufen (Transportieren von Lasten u. dgl.) kann der Lehrling keinen Lohn verlangen. 877.

Ein Volontär erwirbt den Anspruch auf einen angemessenen Lohn, sobald er nach gewonnener Ausbildung Lohn begehrt und der Meister das Begehren mit der Bemerkung, er werde nicht schmutzig sein, nicht ablehnt. 895.

Der als Lehrbursche ohne Lehrvertrag aufgenommene Hilfsarbeiter hat Anspruch auf einen angemessenen Lohn. Bemessung durch den Richter. 1013.

Ein bisher als Praktikant verwendeter, entsprechend ausgebildeter und als Anfangskommis beschäftigter Handlungsgehilfe ist als solcher zu entlohnen. 1080.

3. Lohnzahlung.

Wenn der Vergleichsantrag des Arbeiters nicht angenommen wird, kann er auch den ihm gebührenden höheren Betrag einklagen. 1079.

a) Barzahlung.

In der vorbehaltslosen Annahme des Lohnes liegt kein Verzicht auf die Vergütung jener besonderen Leistungen, an die bei der Vereinbarung von den Beteiligten nicht gedacht wurde. 892.

b) Unerlaubte Abzüge.

Feuerungs- und Lebensmittel können nur insoweit vom Lohne abgerechnet werden, als sie für häusliche Zwecke verwendet und für den eigenen Hausbedarf des Arbeiters verwendet werden. 1084.

Abzüge vom Lohn für Sprengmaterial und Werkzeugreparatur müssen im voraus vereinbart sein. 1031.

Die Ankündigung eines bevorstehenden Lohnabzuges wegen eines vom Arbeiter verursachten Schadens bildet an sich keinen Grund zum Austreten. 848.

Die Abrechnung von nicht fälligen Raten einer Schadenersatzforderung des Arbeitgebers vom Lohn ist nicht zulässig. 1085.

Der Hilfsarbeiter ist berechtigt, vom Arbeitgeber den Rückersatz der ihm ungebührlich vom Lohn abgezogenen Unfallversicherungsbeiträge zu verlangen. 965.

c) Erlaubte Abzüge, insbesondere Vorschüsse.

Höhere Abzüge behufs Tilgung des Lohnvorschusses sind zulässig, wenn der Arbeiter offensichtlich die Auflösung des Arbeitsverhältnisses bezweckt. 997.

Mit Zustimmung des Arbeiters in die Fabrikssparkasse eingelegte Lohnbeträge sind zulässige Abzüge. Werden sie zur Bezahlung einer Forderung des Fabriksherrn verwendet, so hat der Arbeiter die Sparkasse, nicht den Unternehmer zu belangen. 1009.

Stehgeld. 1098.

Wenn die Arbeit an einem Feiertag verweigert wird, kann der auf diesen Tag entfallende Lohn abgezogen werden. 1135.

d) Zeit der Lohnzahlung.

Der Anspruch des Arbeiters auf eine zugesicherte wöchentliche Mehrentlohnung, die erst zu Neujahr des folgenden Jahres ausgezahlt werden soll, erlischt nicht, wenn das Arbeitsverhältnis vor Neujahr gelöst wird. 1032.

Ungebührliche Vorenthaltung des Lohnes liegt nicht schon in jeder noch so geringen Verzögerung der Lohnzahlung. Die Verzögerung muß einigermaßen erheblich sein. 1045.

e) Ort der Lohnzahlung.

Der Lohn ist in der Arbeitsstätte zu berichtigen (Holschuld). Im Falle Verzuges des Arbeitgebers wird die Holschuld zur Bringschuld (Leistung) am Wohnsitz des Arbeiters. 1045.

4. Konventionalgeldstrafen.

Die Konventionalstrafe kann gemäßigt werden, auch wenn der Dienstvertrag ein Handelsgeschäft ist. 901.

Die Höhe der Konventionalstrafe muß ziffermäßig bestimmt sein, deren Bestimmung kann nicht dem Ermessen eines Vertragsteiles überlassen bleiben. 988.

G. Konkurrenzverbot.

Gültigkeit des Konkurrenzverbotes, wenn es nach Zeit, Ort und Gegenstand beschränkt ist. 904.

Das Konkurrenzverbot wird hinfällig, wenn der Prinzipal die ihm obliegenden Verbindlichkeiten nicht erfüllt. 904.

H. Schadenersatzpflicht wegen Vertragsverletzung.

Auftragwidriger Abschluß des Geschäftes (unbedingt statt Genehmigung vorbehalten) verpflichtet den Reisenden zum Schadenersatz. 857.

Für die durch Prozeßführen enstandenen Kosten und Schäden haftet der Reisende nicht, wenn er zwar seinen Auftrag überschritten, aber innerhalb seiner Vollmacht gehandelt hat und der Chef wissen mußte, daß er das Geschäft zu erfüllen habe. 857.

Wenn der Arbeitgeber vertragswidrig mit verkürzter Frist kündigt, der Arbeiter dies zur Kenntnis nimmt und der Arbeitgeber nach Ablauf dieser Frist dem Arbeiter das Verbleiben bis zur vollen Frist freistellt, kann der Arbeiter keine Entschädigung verlangen. 1020.

Schadenersatz wegen vorzeitiger Entlassung des Akkordarbeiters trotz Ausschlusses der Kündigungsfrist. 880.

Der Arbeitgeber hat die Arbeiter zu entschädigen, wenn er durch ein Elementarereignis an der Entgegennahme der Arbeiten gehindert ist, aber sie trotz vereinbarten Kündigungsausschlusses nicht entläßt, sondern hinhält. 991.

Der an der Fortsetzung des Baues infolge behördlicher Anordnung behinderte Bauführer hat die Arbeiter zu entschädigen. 1136.

Anspruch des unter Kündigungsausschluß aufgenommenen Tagarbeiters auf den vollen Taglohn bei einer Unterbrechung der Arbeit infolge Betriebsstörung. 1137.

Anspruch des Akkordarbeiters auf Ersatz für den infolge Arbeitsmangels entgangenen Lohn. 1010.

Dem zum Klopfen und Einkellern des Eises aufgenommenen Taglöhner gebührt der Lohn, wenngleich mangels Eises die Arbeit nicht verrichtet werden konnte. 1119.

Der Arbeiter ist nicht verpflichtet, um die ihm vertragsmäßig zugesicherte Arbeit zu bitten. Es genügt, wenn er seine Arbeitskraft zur Verfügung stellt. Der Ersatzanspruch für den entgangenen Lohn ist begründet. 1011.

Wegen Entlassung des Lehrlings während der Probezeit gebührt ihm keine Kündigungsentschädigung. 1036.

Kein Ersatzanspruch auf die Provision aus Geschäften, die der Reisende nach dem Gesetze nicht machen darf (Aufsuchen von Bestellungen bei Privatkunden). 1099.

I. Sonstige Ersatzansprüche aus dem Arbeitsvertrag.

Ersatzanspruch des Provisionsagenten wegen Nichtausfolgung des Reflektantenbuches. 992.

Ersatzanspruch eines Zahlkellners für die Schwendung. 958.

Entschädigung für den Entgang des Ersatzruhetages im Bäckergewerbe. 972.

Zahlkellner haften für die eigenmächtig den Gästen kreditierten Zechen. 956.

Ersatzanspruch des Prinzipals für die nicht zurückgestellte Monatsfahrkarte der Straßenbahn. 1072.

Der Hilfsarbeiter haftet für die ihm übergebenen, ihm aber während der Arbeit abhanden gekommenen Gegenstände, wenn er nicht seine Schuldlosigkeit nachweist. 957.

Unbegründeter Ersatzanspruch des Arbeiters, weil ihm der Arbeitgeber keine andere als die vereinbarte Arbeit, die der Arbeiter wegen Krankheit nicht verrichten konnte, zuwies. 1002.

Wenn vereinbarungsgemäß das Arbeitsverhältnis erst einige Zeit nach dem Vertragsabschluß beginnen soll, kann der Arbeiter für die Zwischenzeit keine Entschädigung begehren. 1016.

Zahlungen eines Dienstmannes an das Dienstmanninstitut, bei dem der Dienstmann aufgenommen ist. 1056.

V. Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

A. Durch Ablauf der Zeit.

B. Infolge Aufhören des Gewerbebetriebes.

Der Entschädigungsanspruch entspricht dem Ausfall am Verdienst. 910.

C. Durch Willensübereinstimmung beider Parteien.

Willensübereinstimmung ist anzunehmen, wenn der Arbeiter die sofortige Aufhebung des Arbeitsverhältnisses verlangt und der Arbeitgeber, wenn auch nach anfänglicher Weigerung seine Zustimmung gibt. 1019.

Das Zusammenpacken der Werkzeuge, das Ankleiden zum Ausgehen und die Übergabe des Arbeitsbuches deuten auf einverständliche Lösung des Arbeitsvertrages. 855.

Willensübereinstimmung ist anzunehmen, wenn der Arbeitgeber dem Arbeiter, der seinen Austritt erklärt, ohne Widerspruch Lohn und Arbeitsbuch ausfolgt. 1018.

Einverständliche Auflösung liegt vor, wenn dem Lohn und Buch verlangenden Arbeiter eine Bestätigung über die Arbeitsleistung statt des in Verstoß geratenen Buches ausgefolgt wird. 1147.

Die einverständliche Lösung des Arbeitsverhältnisses beseitigt nicht den Anspruch auf die verdiente und zugesicherte Lohnerhöhung, wenngleich sie erst zu Neujahr ausbezahlt werden sollte. 1032.

D. Infolge Kündigung.

1. Zeitpunkt.

An jedem Tag kann gekündigt werden. mag der Arbeiter Tag-, Wochen- oder Stücklohn beziehen. 922.

Bei Vereinbarung der „sofortigen Kündigung" kann der Arbeiter jederzeit, auch an einem hohen Feiertag austreten. 1125.

Bei einer schriftlichen Kündigung gilt der Zustellungstag als Tag der Kündigung. 929.

Dem im Akkordlohn stehenden Arbeiter kann auch vor Vollendung der Arbeit gekündet werden. 850.

Der Arbeitgeber kann auch vor Vollendung der angefangenen Akkordarbeit vertragsmäßig kündigen. 967.

2. Ausdrückliche Erklärung.

Die Ankündigung eines Streiks unter Bekanntgabe des Tages der Arbeitseinstellung hat die Wirkung einer Kündigung. 934.

Die Erklärung der Kündigung an den Bevollmächtigten (Ehegattin) des Heimarbeiters ist wirksam, wenngleich der Bevollmächtigte dem Arbeiter die Kündigung nicht mitgeteilt hat. 851.

Auslegung der undeutlichen Kündigung zum Nachteil desjenigen, der sich dieser Erklärung bediente. 993.

Die nach der Kündigung an den Arbeiter gerichtete Aufforderung, sich um eine andere Arbeit umzusehen, enthält keine neue Kündigung mit anderer Frist. 852.

Die Worte „Schauen Sie sich um einen anderen Posten um", enthalten keine Kündigung. 1088.

„Wenn es Ihnen nicht recht ist, so geben Sie mir mein Arbeitsbuch", enthält keine Kündigung. „Ja, bis es Zeit ist", enthält nicht die Erklärung, daß die Kündigung angenommen ist. 924.

„Nach 14 Tagen suchen Sie sich einen anderen Posten" ist eine Kündigung auf 14 Tage, nicht eine Kündigung, deren Frist erst nach 14 Tagen beginnt. 926.

Die gegenüber dem Stückarbeiter abgegebene Erklärung, der Arbeitgeber habe nur mehr ein einziges Stück für ihn und er könne ihm nicht garantieren, ob er ihm ferner Arbeit geben könne, enthält eine Kündigung. 1089.

Kündigung zum nächsten Samstag (Samstag derselben Woche, auch wenn eine achttägige Kündigungsfrist bedungen war). 927.

Der Kündigende ist verpflichtet, das Mißverständnis zu beseitigen, wenn der Arbeiter wegen Unkenntnis der Sprache die Kündigung nicht verstanden hat. 993.

3. Stillschweigende Erklärung.

4. Widerruf.

Widerruf der vertragsmäßig auf zu kurze Frist gegebenen Kündigung und Einräumen der vollen Kündigungsfrist befreit von der Ersatzpflicht. 1020.

Nichtausfolgung des Arbeitsbuches und des sogenannten Stehgeldes enthält an sich keinen Widerruf der Kündigung. 1098.

E. Durch einseitige Erklärung (Entlassung oder Austrittserklärung).

1. Zeitpunkt.

Kündigung und Entlassung nur an einem bestimmten Wochentag (Sonntag). 990.

2. Ausdrückliche Erklärung.

Das Vorhandensein eines Entlassungsgrundes, insbesondere längerer Dauer der Krankheit, bewirkt nicht von selbst die Auflösung des Arbeitsverhältnisses, dazu bedarf es einer ausdrücklichen Erklärung. 1148.

„Schauen Sie, daß Sie die Arbeit fertigmachen und dann hinauskommen", keine deutliche Entlassungserklärung. 853.

„Das beste wäre, Sie würden gehen", enthält keine Entlassung. 854.

„Sie verstehen es nicht, gehen Sie auf Grubenarbeit", keine Entlassung. 855.

Entlassung mit den Worten: „Sie können übergeben und sich am Nachmittag Ihr Arbeitsbuch und Ihren Lohn holen". 925.

„Sie haben Feierabend", enthält eine Entlassungserklärung, nicht die Kündigung. 1021.

„Bei mir ist Schluß", kann als Entlassung, aber nicht als Kündigung ausgelegt werden. 1022.

3. Stillschweigende Erklärung.

Die vorzeitige Ausfolgung des Arbeitsbuches und die vorzeitige Abmeldung bei der Krankenkasse verwandelt die ordnungsmäßige Kündigung nicht in eine Entlassung. 990.

Die Ausfolgung des mit dem Arbeitszeugnis versehenen Arbeitsbuches ist als Entlassung anzusehen. 1053.

4. Widerruf.

Sofortiger Widerruf der irrtümlich gegebenen Entlassung ist zulässig. 1097.

Die irrtümliche Entlassung des Hilfsarbeiters durch den Gewerbeinhaber kann der Geschäftsleiter widerrufen, solange dies überhaupt noch rechtzeitig geschehen kann. 1037.

„Packt Euch und geht", ist keine Entlassung, wenn der Gewerbeinhaber den Gehilfen die Aufklärung gibt, daß die Worte anders gemeint waren. 928.

F. Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Kündigungsfrist oder nach der Auflösungserklärung.

G. Entlassungs- und Austrittsgründe im allgemeinen.

Die rechtzeitige Antretung des Dienstes am Morgen des ersten Tages ist eine Bedingung des Arbeitsvertrages bei einem Restaurateur. 1041.

Entlassung wegen verspäteten Dienstantrittes. 1057.

Entlassung wegen nicht rechtzeitiger Beibringung des Arbeitsbuches, die eine Vertragsbedingung sein sollte. 847, 1141, 1142.

Das Vorhandensein einer Streikbewegung im Betriebe berechtigt den eintretenden Hilfsarbeiter nur dann zum Austreten, wenn er das Nichtbestehen einer solchen Bewegung zur Bedingung seines Eintrittes gemacht hat. 1029.

Die Vereinbarung eines im Gesetze nicht vorgesehenen Entlassungsgrundes ist zulässig. 874.

Die Vereinbarung eines im Gesetze nicht vorgesehenen Entlassungsgrundes (Nichtzahlung der vom Dienstgeber ausbedungenen Leistungen) ist zulässig. 1056.

Entlassung eines Kutschers wegen grober Fahrlässigkeit (Verbrennen der Pferde in einem Aschenhaufen). 989.

Die Weigerung, auf die gesetzliche Kündigungsfrist zu verzichten, bildet keinen Entlassungsgrund. 846.

Die Einberufung zur dreizehntägigen Waffenübung ist kein Entlassungsgrund. 872.

Wenn ein Arbeiter mit Ungeziefer behaftet ist, so ist dies kein Entlassungsgrund. 960.

Bloßer Verdacht des Diebstahls rechtfertigt noch nicht die Entlassung. 961.

Es ist kein Entlassungsgrund, wenn eine Zahlkellnerin Gäste mahnt, von denen sie glaubt, daß sie nicht gezahlt hätten. 976.

Es ist kein Entlassungsgrund, wenn sich der Arbeiter bei einem Konkurrenzunternehmen um Arbeit bewirbt. 1027.

Zwischen dem geltend gemachten Auflösungsgrund und der Entlassung muß ein Kausalzusammenhang bestehen. 883.

Der Entlassungsgrund gilt als konsumiert, wenn der Arbeitgeber den Arbeiter in Kenntnis von dem Entlassungsgrund nach ordnungsmäßiger Lösung des Arbeitsverhältnisses neuerlich aufnimmt. 884.

Das Übereinkommen über die Aussperrung der Arbeiter ist ungültig. 934.

H. Entlassung durch den Arbeitgeber.

a) Wegen Irreführung.

Die Entlassung kann auch dann noch stattfinden, wenn das frühere Arbeitsverhältnis, über dessen Bestand der Arbeitgeber in Irrtum geführt wurde, mittlerweile ordnungsmäßig gelöst wurde. 1100.

b) Wegen Unfähigkeit zur vereinbarten Arbeit.

Geringer Erfolg des Weinreisenden auf der ersten Tour berechtigt nicht zur Annahme geschäftlicher Unfähigkeit. 856.

Die bloße Besorgnis, daß der Arbeiter während der Kündigungsfrist schlecht arbeiten wird, rechtfertigt nicht die Entlassung. 1105.

c) Wegen Trunksucht.

d) 1. Wegen strafbarer Handlungen, insbesondere Diebstahl und Veruntreuung.

Bloßer Verdacht des Diebstahls rechtfertigt nicht die Entlassung. 961.

Zum Tatbestande des Diebstahls nach § 171 St. G. ist die Entziehung einer einen Verkehrswert an sich tragenden Sache, eines Gutes, erforderlich. Die Entlassung einer Arbeiterin, die einer anderen Arbeiterin ein Stück Brot wegnahm, um es gleich zu verzehren, ist nicht gerechtfertigt. 1043.

2. Wegen Vertrauensverlustes durch eine strafbare Handlung.

Entlassung eines Zahlkellners wegen Fälschung des Einschreibebuches über die verabfolgten Speisen und Getränke. 862.

Entlassung eines aus dem Arbeitsorte behördlich ausgewiesenen Arbeiters. 858.

Entlassung wegen Gefährdung der Mitarbeiter durch eine als strafbare Handlung zu qualifizierende Unvorsichtigkeit bei der Arbeit. 864.

Entlassung wegen Verrichtung von Arbeiten für Privatzwecke in der Werkstätte mit dem Material des Arbeitgebers. 865.

Entlassung wegen betrügerischen Übervorteilens der Gäste durch einen Zahlkellner. 975.

Entlassung wegen heimlichen Auslösens von Maschinenbestandteilen, wodurch mehr, aber schlechteres Garn gesponnen wurde. 1101.

Entlassung eines Kutschers, weil er sein Gespann ohne Erlaubnis einem zwölfjährigen Knaben auf nicht leicht fahrbaren Wegen unbeaufsichtigt zur Führung überließ. 1102.

Die Entlassung ist nicht gerechtfertigt, wenn sich der Arbeiter bei einem Konkurrenzunternehmen um Arbeit bewirbt. 1027.

e) Wegen Verrats eines Geschäfts- oder Betriebsgeheimnisses oder wegen abträglichen Nebengeschäftes.

f) 1. Wegen unbefugten Verlassens der Arbeit.

Wenn sich die Arbeitgeber bei Beilegung eines Streiks vorbehielten, die ausständigen Arbeiter nur nach Möglichkeit wieder aufzunehmen, so liegt darin nicht die Zusicherung des Generalpardons. 1128.

Wenn die streikenden Arbeiter sich nicht innerhalb der für die Wiederaufnahme der Arbeit bestimmten Frist melden, können sie nicht die Aufnahme beanspruchen. 1129.

Die Androhung, man werde die Arbeiter als Streikbrecher ansehen, rechtfertigt nicht das Ausbleiben von der Arbeit. 950, 1029.

Das Vorhandensein einer Streikbewegung in einem Gewerbebetriebe berechtigt den eintretenden Hilfsarbeiter nur dann zum Verlassen der Arbeit, wenn er das Nichtbestehen einer solchen Bewegung zur Bedingung seines Eintrittes gemacht hat. 1029.

Die Berufung auf die Drohungen der streikenden Mitarbeiter rechtfertigt nicht das Einstellen der Arbeit. 1110.
— auch nicht die Besorgnis von Einschüchterungsversuchen. 1111.

Es ist eine ungerechtfertigte Arbeitsverweigerung, wenn die Arbeiter sich weigern, sich bei einem anderen Arbeitgeber, bei dem eine Arbeitseinstellung besteht, auf Rechnung ihres Arbeitsgebers verwenden zu lassen. 977.

Die Arbeitsverweigerung ist unbegründet, wenn sie dadurch veranlaßt wurde, daß dem Arbeiter bei gleichem Lohne wegen wiederholten Verderbens des Gebäcks eine andere Arbeit zugewiesen wurde. 845.

Der Arbeiter kann entlassen werden, wenn er ohne Grund eigenmächtig die Arbeitergruppe, der er zugeteilt ist, verläßt und sich einer anderen Gruppe anschließt. 1024.

Die bloße Erklärung des Kutschers „Ich fahre nicht“ ist als unbefugtes Verlassen der Arbeit anzusehen, auch wenn die dafür nachträglich angegebenen Gründe nicht ganz unstichhältig sind. 1023.

Unbefugtes Verlassen der Arbeit ist auch dann vorhanden, wenn der Arbeiter irrtümlich annahm, daß er wegen Ausbleibens nicht entlassen werden könne. 1025.

Die Anzeige des Arbeiters, daß er am Tage der Maifeier nicht kommen werde, rechtfertigt nicht sein Ausbleiben, wenn er dazu keine Erlaubnis hatte. 1025.

Entlassung eines erkrankt gewesenen Hilfsarbeiters, weil er nach seiner Genesung die Arbeit eigenmächtig nicht wieder aufnahm. 866.

Widerruf der Arbeitsverweigerung durch nachträgliche Verrichtung der Arbeit. 859.

Vorzeitiges Einstellen der Arbeit um eine Stunde an einem Feiertag ist als eine Pflichtvernachlässigung, aber nicht als unbefugtes Verlassen der Arbeit anzusehen. 1109.

Entlassung wegen unbefugten Verlassens der Arbeit an einem jüdischen Feiertag. 1092.

Nichtleistung der an Sonntagen gestatteten Arbeiten begründet einen Entlassungsgrund. 1093.

Die Weigerung des Maschinenwärters, nach Ablauf der Arbeitsstunden die Maschinen zu reinigen, bildet einen Entlassungsgrund. 1046.

Die Entlassung ist ungerechtfertigt, wenn sie erfolgte, weil der Hilfsarbeiter aus Anlaß des Begräbnisses seiner Mutter durch zwei Tage von der Arbeit wegblieb. 869.

Die Weigerung auf die gesetzliche Ersatzruhe zu verzichten, ist kein Entlassungsgrund. 1038.

Entlassung wegen Weigerung, die Lohnänderung anzuerkennen, die nach Ablauf der Kündigungsfrist in Wirksamkeit gesetzt wurde. 1103.

Entlassung des Akkordarbeiters wegen Verweigerung der Nebenarbeiten. 1104.

2. Wegen beharrlicher Vernachlässigung der Pflichten.

Entlassung des Kellners, der sich weigert, die Zigarren zum Regiepreise zu verkaufen. 860.

Entlassung des Kellners wegen eines einmaligen ungebührlichen Benehmens gegen die Gäste ist nicht begründet. 861.

Entlassung eines Bäckergehilfen wegen Beiseiteschaffen von Gebäckssorten. 868.

Entlassung eines Friseurgehilfen, der während der Arbeit Branntwein trinkt. 867.

Entlassung wegen der Weigerung des Akkordarbeiters, von ihm verschuldete Mängel der Arbeit ohne besondere Entlohnung zu beheben. 890.

Entlassung eines Kutschers wegen wiederholt unregelmäßiger Fütterung der Pferde. 1106.

Entlassung wegen Nichteinhaltens der vertragsmäßigen Arbeitszeit trotz früheren Verbots und Androhung der Entlassung. 1107.

Ein einmaliges Zuspätkommen zur Arbeit ist kein Entlassungsgrund. 1108.

3. Wegen Verleitung der Hilfsarbeiter und Hausgenossen zum Ungehorsam und zur Auflehnung.

Die Äußerungen „Wenn der Herr kein Bier zahlt, so feiern wir am 1. Mai“ und „Ich werde am 1. Mai feiern“ sind nicht als Aufforderung zum Ungehorsam gegen den Arbeitgeber anzusehen. 1001.

4. Wegen Verleitung der Hilfsarbeiter und Hausgenossen zu unordentlichem Lebenswandel, zu unsittlichen oder gesetzwidrigen Handlungen.

Versuchte Verleitung einer Hausgenossin zu unsittlichen Handlungen. 1003.

g) 1. Wegen grober Ehrenbeleidigung.

Beleidigung der Firmachefs durch die Bemerkung: „Ich glaubte es mit Männern zu tun zu haben und nicht mit Schuljungen“. 886.

Auflehnung gegen den Werkmeister und die Erklärung des Arbeiters, er brauche keinen Meister, er lasse sich nichts sagen, der Meister möge schauen, daß er hinauskommt, begründen eine grobe Ehrenbeleidigung. 951.

Es ist keine grobe Beleidigung der Wirtschafterin, wenn der Arbeiter die ihm vorgesetzte Speise in die Küche zurückweist, weil ihn das Gebotene nicht befriedigte. 1047.

Brüske Zurückweisung eines der Stellung des Handlungsgehilfen nicht entsprechenden Auftrages ist keine grobe Ehrenbeleidigung. 1118.

2. Wegen Körperverletzung oder gefährlicher Drohung.

3. Wegen feuergefährlicher Handlungen.

Die besondere Verwarnung wird durch den Anschlag der feuerpolizeilichen Vorschriften oder durch Einbeziehung in die Arbeitsordnung ersetzt. 870.

Entlassung eines Mühlenarbeiters wegen Zigarettenrauchens in der Mühle. 870.

h) 1. Wegen abschreckender Krankheit.

Entlassung eines Zuckerbäckergehilfen wegen epileptischer Krankheit. 871.

2. Wegen verschuldeter Arbeitsunfähigkeit.

3. Wegen unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit von mehr als vier Wochen.

Das Arbeitsverhältnis erlischt nicht von selbst mit Überschreitung der vierten Woche der Arbeitsunfähigkeit. Dazu bedarf es einer ausdrücklichen Erklärung. 1148.

Der erkrankte Bäckergehilfe ist nicht verpflichtet einen Aushelfer zu stellen. 873.

i) Wegen gefänglicher Anhaltung.

k) Wegen sonstiger wichtiger Gründe bei Handlungsgehilfen.

Die Aufforderung eines Handlungsgehilfen, an den mit der Sichtung der besonders verwahrten, aber nicht unter Sperre gehaltenen Eingangsfakturen betrauten Kontoristen ihm einige Einkaufspreise zu notieren, ist nicht ohneweiters als Untreue und Vertrauensmißbrauch anzusehen. 900.

Untreue und Vertrauensmißbrauch durch Verschweigen der in Abwesenheit des Prinzipals eingegangenen Bestellungen, um sie dritten Personen zuzuwenden. 904.

Der Handlungsgehilfe kann entlassen werden, wenn er sich öffentlich über die Kreditfähigkeit seines Chefs sehr abfällig äußert. 1026.

Die durch eine dritte Person vermittelte Drohung des Handelsangestellten gegen seinen Prinzipal, daß er gegen ihn die Insolvenzanzeige machen werde, bildet einen Entlassungsgrund. 1061.

Entlassung einer Verkäuferin wegen unsittlichen Lebenswandels. 1028.

Wenn der Prinzipal dem Handlungsgehilfen die Kassagebarung entzieht, weil über ihn keine entsprechenden Nachrichten zu erlangen waren, so liegt darin nicht eine schwere Ehrverletzung oder sonst ein wichtiger Grund zu sofortigem Austritte. 978.

Brüske Zurückweisung eines der Stellung des Handlungsgehilfen nicht entsprechenden Auftrages begründet weder eine Dienstverweigerung noch eine erhebliche Ehrverletzung des Prinzipals. 1118.

Der Handlungsgehilfe hat das Recht sich im Geschäfte untätig zu verhalten, wenn ihm der Prinzipal die Freigebung der Zeit zum Aufsuchen einer neuen Stelle verweigert. 1139.

J. Austritt des Arbeitnehmers.

a) Wegen Gesundheitsgefährdung.

Durch regelmäßige Verwendung eines jugendlichen Hilfsarbeiters zur Nachtarbeit. 879.

Ein Hilfsarbeiter kann eine seit längerer Zeit verrichtete Arbeit (Abtragen von Tuchballen) als gesundheitsschädlich nur dann einstellen, wenn er die Arbeit bis zum Ablauf der Kündigungsfrist ohne erweisliche Gefahr für seine Gesundheit nicht fortsetzen kann. 953.

b) Wegen tätlicher Mißhandlung oder grober Beleidigung durch den Arbeitgeber.

Austreten des Vaters wegen Mißhandlung seines im selben Betriebe beschäftigten Sohnes. 893.

Grobe Ehrenbeleidigungen durch den Bevollmächtigten und Stellvertreter des Arbeitgebers geben Grund zu vorzeitigem Austritt. 1116.

Die Beleidigung durch die Gattin des Arbeitgebers ist kein Austrittsgrund. 1112.

Die Beleidigung des Arbeiters durch den Arbeitgeber nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses berechtigt nicht zur Forderung einer Entschädigung. 973, 974.

Die Äußerung des Prinzipals: „Halten Sie das Maul, sonst fahre ich Ihnen über die Schnauze" ist keine schwere Ehrverletzung des Kommis, wenn er die Zurechtweisung verdient hat. 905.

Das Wort „Zigeunerin" als Entgegnung auf eine Unwahrheit ist keine grobe Ehrenbeleidigung. 1117.

c) Wegen Verleitung zu unsittlichen oder gesetzwidrigen Handlungen.

d) 1. Wegen Vorenthaltens bedungener Bezüge.

Nicht jede Verzögerung der Lohnberichtigung, sondern nur eine einigermaßen erhebliche berechtigt zum Austreten. 1045.

Die Ankündigung eines bevorstehenden Lohnabzuges wegen eines Schadens ist kein Grund zum Austritt. 848.

Die nicht gehörige Leistung der Bilanzremuneration, deren Bestimmung sich der Prinzipal vorbehielt und mit deren Betrag der Handlungsgehilfe nicht zufrieden war, bildet keinen Grund zum vorzeitigen Austritt. 909.

Vorenthalten bedungener Bezüge liegt nicht vor, wenn die Streitteile sich nachträglich über den früher nicht vereinbarten Stücklohn nicht einigen konnten und deshalb die Bezahlung unterblieb. 1063.

Der Arbeitgeber ist nicht berechtigt, dem neu eintretenden Arbeiter ohne Vereinbarung einen Abzug vom zugesicherten Lohne zu machen. 1064.

2. Wegen Vertragsverletzung.

Austritt des Handlungsgehilfen wegen unpünktlicher Zahlung des Lohnes. 904.

Nichteinsenden des versprochenen Reisegeldes an einen brieflich aufgenommenen Arbeiter ist eine Verletzung wesentlicher Vertragsbestimmungen. 952.

Es ist keine Vertragsverletzung, wenn dem Helfer beim Ofen, der wiederholt das Gebäck verdarb, bei gleichem Lohn eine andere Arbeit zugewiesen wird. 845.

Die Arbeitsverweigerung ist unbegründet, wenn ein Laternanzünder nach seiner Genesung sich weigert, die Laternen in einer anderen Straße als bisher zu bedienen. 981.

Wenn die Erteilung einer schriftlichen Bestätigung über die Höhe des vereinbarten Lohnes nicht als Vertragsbedingung vereinbart war, berechtigt deren Verweigerung nicht zum Austritt. 1140.

e) Wegen Mangels an Arbeit.

Wenn der Stückarbeiter eines Kundenschneiders während der geschäftsstillen Zeit wegen Mangels an Arbeit austritt, kann er nur den bei schwachem Geschäftsgang erreichbaren Durchschnittsverdienst ersetzt verlangen, aber nicht für die vorausgegangene Zuwartezeit. 932.

Der Ausfall an Lohn infolge der Unterbrechung der Beschäftigung muß jeweils am Lohntage verlangt werden, sonst ist Verzicht anzunehmen. 935.

Bei einverständlichem Aussetzen kann der Gehilfe erst austreten, wenn er vorher Arbeit verlangt hat. 996.

Die Erklärung des Arbeitgebers, vorläufig keine Arbeit zu haben, berechtigt zum Austritt. 1069.

f) Wegen sonstiger wichtiger Gründe bei Handlungsgehilfen.

K. Entschädigung wegen vorzeitiger Auflösung.

1. Wegen ungerechtfertigter Entlassung.

Der Anspruch auf Entschädigung ist mangels gegenseitiger Vereinbarung nicht von der Dauer des Arbeitsverhältnisses abhängig. 1123.

Der ungerechtfertigt entlassene Hilfsarbeiter ist nicht verpflichtet, die Naturalleistungen in Empfang zu nehmen, sondern kann die Vergütung in Geld beanspruchen. 891.

Eine Beleidigung des Arbeiters durch den Arbeitgeber nach der Auflösung des Arbeitsverhältnisses berechtigt den Arbeiter nicht zur Forderung einer Entschädigung. 973, 974.

Anspruch auf Entschädigung für die Wartezeit und die Kündigungsfrist wegen Verletzung wesentlicher Vertragsbestimmungen (Nichteinsenden des Reisegeldes). 952.

Bei fixen Ansprüchen (Provision, Tantieme) kann Vergütung desjenigen Verdienstes verlangt werden, der nach dem gewöhnlichem Laufe der Dinge innerhalb der Kündigungsfrist zu erwarten ist. 954.

War der entlassene Hilfsarbeiter während der Kündigungsfrist krank, so ist ihm außer dem Krankengeld nicht auch der Lohn zu vergüten. 949.

Bei Berechnung der Entschädigung für den Entgang der Kündigungsfrist, sind die Feiertage, an denen nicht gearbeitet wird, nicht zu berücksichtigen. 948.

Wenn der Arbeiter die Entlassung dadurch vereitelt, daß er trotz Aufforderung nicht wartet, um sein Buch entgegenzunehmen, hat er keinen Entschädigungsanspruch. 990.

Entschädigung der Handlungsgehilfen für den Entgang der sechswöchentlichen Kündigungsfrist. 998.

Die Entschädigungsklage des auf bestimmte Zeit aufgenommenen Kommis ist verfrüht, wenn noch nicht der Versuch gemacht werden konnte, eine andere Stelle zu erlangen. 1000.

2. Wegen ungerechtfertigten Austrittes.

Der verdiente rückständige Lohn wird durch vorzeitigen Austritt nicht verwirkt, wenn kein Schaden vorliegt. 994.

Konventionalstrafe wegen Nichtantretens des Dienstes. 901.

3. Bei beiderseitigem Verschulden des Arbeitgebers und des Arbeitsnehmers.

Bei beiderseitigem Verschulden an der vorzeitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses tragen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer den Schaden verhältnismäßig (die Hälfte der Kündigungsentschädigung). 1062.

L. Zwang zur Rückkehr in die Arbeit.

Wenn der Arbeitgeber dem Arbeiter, der seinen Austritt ankündigt, den Lohn bezahlt und das Arbeitsbuch ohne Widerspruch aushändigt, so verwirkt er das Recht, den Arbeiter zur Rückkehr in die Arbeit zu zwingen. 1018.

VI. Lehrverhältnis.

A. Subjekte des Lehrverhältnisses.

Bäckerlehrling. Verlassen der Lehre wegen zu geringen Lohnes. 1014.

— Zurückstellen der Kleider. 1015.

— Dauer des Lehrverhältnisses mit Rücksicht auf die Lehrlingsprüfung. 1034.

Buchdruckerlehrling. Unberechtigter Lohnabzug für die Zeit des Besuches der Fortbildungsschule. 1122.

Gärtnerlehrling. Erprobung der Eignung zur Gärtnerei. 983.

Gärtner. Zweck des Lehrverhältnisses ist die praktische Erlernung des Gewerbes. 983.

Kaufmannslehrbursche. Wenn kein Lehrvertrag abgeschlossen wird, liegt ein Lohnvertrag vor. Der Lehrbursche hat daher Anspruch auf angemessenen Lohn. 1013.

Kellnerlehrling. Entlassung während der Probezeit. 1036.

Kürschnerlehrling. Verweigerung häuslicher Arbeiten. 875.

Maschinenfabrikslehrling. Nicht entsprechende Ausbildung. 986.

Maurerlehrling. Austritt wegen Vernachlässigung der gewerblichen Ausbildung. 1120.

Metalldreherlehrling. Auflösung des Lehrverhältnisses wegen unbefugten Ausbleibens an einem Feiertag! 1091.

Metallgießerlehrling. Nicht entsprechende Ausbildung. 985.

Schlosserlehrling. Verlängerung der Lehrzeit bis zur Fertigstellung des Gesellenstückes. 984.

— Strafweise Verlängerung der Lehrzeit. 1075.

— Harte und ungerechte Behandlung. 878.

Schneiderlehrling. Verwendung zu häuslichen Arbeiten. 987.

— Austritt wegen Überlassung des Lehrlings an einen Heimarbeiter. 1121.

Schuhmacherlehrling. Lohnanspruch wegen Lastentransport. 877.

— Entschädigung des Lehrherrn bei vorzeitiger Auflösung des Lehrverhältnisses. 1006.

Uhrmacherlehrling. Verwendung zu Botengängen. 876.

B. Begründung und Änderung des Lehrverhältnisses.

1. Vertragsabschluß durch die Parteien selbst.

Die Nichtbeachtung der im § 99 Gew. O. für den mündlichen Vertragsabschluß festgesetzten Bestimmungen hat nicht die Ungültigkeit des Lehrvertrages zur Folge. 1034.

Das Lehrlingsverhältnis wird nur durch den Lehrvertrag begründet. Ein Taglöhner, der sich durch die mehrjährige Verwendung im Gewerbe ausbildet, ist kein Lehrling. 1126.

2. Mitwirkung der gesetzlichen Vertreter.

3. Form des Lehrvertrages.

C. Dauer des Lehrverhältnisses und Probezeit.

Der Lehrherr ist nicht befugt, wegen Nichtvollendung des sogen. Gesellenstückes nach der Freisprechung des Lehrlings die Lehrzeit bis zur Fertigstellung des Gesellenstückes zu verlängern. 984.

Wenn durch Genossenschaftsstatut eine Lehrlingsprüfung vorgeschrieben ist, erlangt der Lehrling die Gehilfeneigenschaft erst nach seiner Freisprechung. 1034.

Strafweise Verlängerung der Lehrzeit. Unterbrechung durch Krankheit und zeitweise Verwendung als Hilfsarbeiter. 1075.

Bei vorzeitiger Auflösung des Lehrverhältnisses während der Probezeit gebührt keine Kündigungsentschädigung. 1036.

D. Inhalt des Lehrvertrages.

Zweck des Lehrverhältnisses ist die praktische Erlernung eines Gewerbes. In der Vereinbarung der Erprobung, ob sich jemand zu einem bestimmten Gewerbe eignet, liegt nicht der Abschluß eines Lehrvertrags. 983.

1. Pflichten des Lehrlings.

Verweigerung häuslicher Arbeiten. 875.

Zu Arbeitsverrichtungen, wie Transportierung von Lasten u. dgl., die den Kräften des Lehrlings entsprechen und seine gewerbliche Ausbildung nicht beeinträchtigen, ist der Lehrling ohne Anspruch auf Lohn verpflichtet. 877.

Bei vorzeitiger Auflösung des Lehrverhältnisses hat der Lehrling die ihm vom Meister beigestellten Kleider zurückzustellen. 1015.

2. Pflichten des Lehrherrn.

Die Vereinbarung der Erprobung, ob sich jemand zu einem bestimmten Gewerbe eignet, begründet kein Lehrverhältnis. 983.

Der Lehrherr darf den Lehrling nicht einem Sitzgesellen in Verpflegung und Lehre geben. 1121.

Zeitweise Verwendung eines Uhrmacherlehrlings zu Botengängen ist zulässig. 876.

Zur Transportierung von Lasten in nicht übermäßigem Maße ist der Lehrling ohne Anspruch auf Lohn verpflichtet. 877.

Die zeitweise Verwendung des Lehrlings zur Vorbereitung der Gußmasse (Zerschlagen der Masse, Überschütten des Sandes) ist einwandfrei, insofern sie zur gewerblichen Ausbildung notwendig ist. 985.

Der Lehrling kann austreten, wenn ihn der Lehrherr (Maurermeister) nicht genügend beschäftigt, und kann Lohnentschädigung für 14 Tage begehren. 1120.

Verwendung von Lehrlingen im Gastgewerbe zur Nachtarbeit ist zulässig. 1127.

Züchtigung des Lehrlings durch den Werkmeister. 985.

3. Lehrgeld.

Bei vorzeitiger Auflösung des Lehrverhältnisses kann der Lehrling nicht das Lehrgeld zurückverlangen. 987.

Verabredung einer Entschädigung für Kost und Lehre bei vorzeitiger Auflösung des Lehrverhältnisses. 1006.

4. Lohn.

Dem gesetzwidrig als Lehrling behandelten Hilfsarbeiter gebührt Lohn. 984.

Wenn kein Lehrvertrag vorliegt, hat der Lehrbursche Anspruch auf angemessenen Lohn. 1013.

Unzufriedenheit mit dem bedungenen Lohn berechtigt den Lehrling nicht, das Lehrverhältnis vorzeitig aufzulösen, es wäre denn, daß der Vertrag wegen des Mißverhältnisses zwischen Leistung und Gegenleistung als ein unsittlicher und deshalb als ungültig anzusehen wäre. 1014.

Ein als Anfangskommis verwendeter Praktikant ist als solcher zu entlohnen. 1080.

Für die in der gewerblichen Fortbildungsschule zugebrachte Zeit darf dem Lehrling kein Abzug vom Lohn gemacht werden. 1122.

Dem wegen nicht entsprechender Ausbildung austretenden Lehrling gebührt die Entschädigung für 14 Tage. 1120.

E. Auflösung des Lehrverhältnisses.

Bei vorzeitiger Auflösung des Lehrverhältnisses hat der Lehrling die ihm vom Meister beigestellten Kleider zurückzustellen. 1015.

1. Durch einseitige Erklärung.

a) Von Seite des Lehrherrn.

Entlassung wegen unbefugten Ausbleibens von der Arbeit an einem Feiertag trotz vorangehender Erinnerung, daß gearbeitet wird. 1091.

b) Von Seite des Lehrlings.

Auflösung des Lehrverhältnisses wegen nicht entsprechender, der gewerblichen Ausbildung abträglicher Verwendung des Lehrlings. 986.

Die Notwendigkeit einer Spitalsbehandlung berechtigt nicht in jedem Falle das Lehrverhältnis aufzulösen. 1127.

Wenn der Lehrling das Lehrverhältnis vorzeitig ohne gesetzlichen Grund löst, kann er nicht die Rückerstattung des Gezahlten begehren. 987.

Die Auflösungsgründe sind taxativ aufgezählt. Unzufriedenheit mit dem vertragsmäßig festgestellten Lohn ist kein Auflösungsgrund. 1014.

2. Kündigung des Lehrverhältnisses.

Kündigung wegen andauernd harter und ungerechter Behandlung des Lehrlings. 878.

3. Erlöschen des Lehrvertrages.

Die Freisprechung des Lehrlings im Gewerbe eines Genossenschaftsmitgliedes erfolgt durch die Genossenschaftsvorstehung, sonst durch den Gewerbeinhaber. 1034.

F. Lehrzeugnis.

Dem Lehrling darf die Bestätigung des ordentlichen Betragens nicht verweigert werden, weil er die Verrichtung häuslicher Arbeiten verweigerte und an einzelnen Sonntagen spät nach Hause kam. 875.

Ein Taglöhner, der nicht als Lehrling aufgenommen wurde, hat keinen Anspruch auf ein Lehrzeugnis. 1126.

VII. Arbeitsbücher.

A. Rechtliche Bedeutung der Übernahme und Ausfolgung.

Vereinbarte Bedingtheit des Arbeitsverhältnisses von der Beibringung des Arbeitsbuches. 847, 1141, 1142.

Widerspruchsloses Ausfolgen des Arbeitsbuches und Auszahlen des Lohnes enthält einen Verzicht auf die Rechte aus dem Vertragsbruch des Arbeiters. 1018.

Entlassung durch Ausfolgung des mit dem Arbeitszeugnis versehenen Arbeitsbuches. 1053.

Die Ausfolgung einer Arbeitsbestätigung an den seinen Lohn und sein Buch verlangenden Arbeiter ist als einverständliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses anzusehen. 1147.

Vorzeitige Ausfolgung des Arbeitsbuches verwandelt die Kündigung nicht in eine Entlassung. 930.

Die Ausfolgung des Arbeitsbuches bei Vereinbarung des Aussetzens ist an sich nicht als Entlassung zu deuten. 1144.

B. Aufbewahrung.

Zurücklassen des Arbeitsbuches beim Arbeitgeber ist nicht als stillschweigende Vertragserneuerung zu deuten. 849.

Aus der Übernahme des Arbeitsbuches zur einstweiligen Verwahrung bis zum Einlangen der Auskunft kann nicht auf das Zustandekommen des Vertrags geschlossen werden. 1143.

C. Eintragungen.

1. Zulässige.

Grammatikalisch richtig angebrachte Gedankenstriche, in denen der Arbeiter ein Geheimzeichen vermutet, sind nicht unzulässig. 831.

„Wegen Betriebsstörung entlassen" ist keine ungünstige und unzulässige Eintragung, wenn der Zusammenhang eine ungünstige Auslegung ausschließt. 933.

2. Unzulässige.

„Sofort entlassen" ist eine unzulässige Eintragung. 882.

Die Eintragung „Die Aufführung war minder entsprechend" ist unzulässig. 934.

Eine unzulässige Eintragung wird nicht dadurch zu einer zulässigen, daß sich der Arbeiter damit einverstanden erklärt. 1054.

3. Einholung der Bestätigung.

D. Ausfolgung.

1. Zeitpunkt.

Das Arbeitsbuch ist ohne vermeidbaren Verzug auszufolgen, sonst tritt Schadenersatzpflicht ein. 1146.

Die Ausfolgung des Zeugnisses (Arbeitsbestätigung) ersetzt nicht die Ausfolgung des Arbeitsbuches. 1147.

Wenn dem Hilfsarbeiter lange vor seiner Entlassung mitgeteilt wurde, daß sein Arbeitsbuch nicht vorhanden sei und daß er sich ein neues beschaffen müsse, kann er nur die Kosten der Beschaffung eines neuen Buches begehren. 1151.

2. Ort.

Die Verpflichtung zur Herausgabe des Arbeitsbuches ist eine Holschuld. 959, 1145.

Das Arbeitsbuch ist an dem Orte auszufolgen, wo es beim Arbeitseintritt übergeben und wo auch die Entlassung ausgesprochen wurde. 1149.

3. Übergabe an Gemeinden, Genossenschaften und Behörden, gerichtlicher Erlag.

Die Hinterlegung des Arbeitsbuches bei der Gemeindebehörde des gewerblichen Unternehmers befreit den Arbeitgeber von der im § 80g Gew. O. festgesetzten Haftung nur dann, wenn das Arbeitsverhältnis ordnungsmäßig gelöst und der Arbeitnehmer mit der Annahme des Arbeitsbuches im Verzuge ist. 1148.

E. Schadenersatz wegen nicht rechtzeitiger Ausfolgung und wegen unzulässiger Eintragungen.

Schadenersatz bis zur Ausstellung eines neuen Zeugnisses mit Hinweglassung der Eintragung „Die Aufführung war minder entsprechend". 934.

Der Entschädigungsanspruch setzt den Nachweis des Schadens voraus. 882.

Ein zur Schadloshaltung verpflichtender Verzug fällt dem Arbeitgeber nur zur Last, wenn die Herausgabe des Arbeitsbuches fruchtlos verlangt wurde. 1145.

Schadenersatz bei einverständlicher Lösung des Arbeitsverhältnisses, weil statt des Buches nur eine Arbeitsbestätigung ausgefolgt wurde. 1147.

Schadenersatz wegen Deponierung des Arbeitsbuches bei der Gemeinde, obwohl das Arbeitsverhältnis nicht gelöst war. 1148.

Wenn dem Hilfsarbeiter lange vor seiner Entlassung mitgeteilt wurde, daß er sich ein neues Arbeitsbuch verschaffen müsse, weil das alte verloren wurde, kann er wegen Nichtausfolgung nicht Ersatz begehren. 1151.

Schadenersatz wegen Anweisung des Bauarbeiters, sich das Arbeitsbuch in der Baukanzlei abzuholen, während er auf dem davon entfernten Bau aufgenommen und entlassen wurde. 1149.

In der Erklärung des Arbeiters: „Machen Sie was Sie wollen", liegt kein Verzicht auf die Entschädigung wegen unzulässiger Eintragung. 1054.

Beiderseitiges Verschulden an dem durch Verlust des Arbeitsbuches entstandenen Schaden und verhältnismäßige Aufteilung. 1150.

F. Erneuerung.

VIII. Zeugnis.

Ausfolgung des Zeugnisses ersetzt nicht jene des Arbeitsbuches. 1147, 1150.

Wenn ein Bauherr einen Bau in eigener Regie führt, ist trotzdem der als Schutzmeister fungierende Maurermeister als der eigentliche Arbeitgeber anzusehen und von ihm das Zeugnis zu verlangen. 1094.

Die Stempelgebühr hat der Arbeitgeber zu bestreiten. 1095.

Das Zeugnis ist nur auf Verlangen auszustellen. Ein Arbeiter, der kein Arbeitsbuch hat, kann nicht Entschädigung begehren, weil ihm das Zeugnis erst auf sein Verlangen ausgestellt wurde. 1039.

Die nicht verlangte Eintragung eines an sich ordnungsmäßigen Zeugnisses ins Arbeitsbuch macht nicht ersatzpflichtig. 1058

Das Zeugnis muß verlangt werden; ohne solches Verlangen ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, das Zeugnis zu erteilen. 1153.

„Die Aufführung war minder entsprechend" ist eine unzulässige Eintragung. 934.

Es ist nicht unzulässig in dem separat ausgestellten, nicht im Arbeitsbuch eingetragenen Zeugnis darauf hinzuweisen, daß der Arbeiter bei einem Streik Vertrauensmann war. 881.

Nur das in das Arbeitsbuch aufgenommene Zeugnis darf nicht ungünstig lauten, für ein besonders ausgefertigtes Dienstzeugnis gilt dies nicht. 881.

Die Eintragung des Zeugnisses in das Arbeitsbuch genügt nicht, der Arbeiter kann ein abgesondert ausgefertigtes Zeugnis verlangen. 1152.

Die Art der Beschäftigung wird durch das Wort „Hilfsarbeiter" nicht immer ordnungsmäßig bezeichnet. 931.

Die Beidrückung der Stampiglie des Arbeitgebers genügt nicht als Bestätigung über die Art der Beschäftigung des Arbeiters, wenngleich sie die Art des Gewerbes angibt. 1154.

Die Aufnahme des Grundes der Auflösung des Dienstverhältnisses in das Zeugnis ist überflüssig, aber nicht unzulässig, wenn sie für den Arbeiter nicht ungünstig ist. (Wegen Betriebsstörung entlassen). 933.

II. Teil.

Verfahren in gewerblichen Streitigkeiten.

I. Zuständigkeit.

A. Sachliche.

Das Gewerbegericht ist nicht zuständig für Klagen gegen den Inhaber einer Privatgeschäftsvermittlung (Realitäten- und Hypothekarverkehrsvermittlung). 936.

— nicht zuständig für Streitigkeiten zwischen dem Gastwirt und dem Pächter, der nur zum Schein als verrechnender Kellner bestellt ist. 937.

— nicht zuständig für Rechtsstreitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnisse in „Winkelgewerben." 1048, 1049.

— nicht zuständig für eine Ersatzklage des Arbeiters gegen den Direktor einer Fabrik. 940.

— nicht zuständig für Lohnansprüche eines bei einer Gutsverwaltung bediensteten Hausschmiedes. 962.

— nicht zuständig für die Klage des Buchhalters eines Bergbauunternehmers. 964.

— nicht zuständig für die Klage des bei einem Champagnerfabrikanten beschäftigten Reisenden und Buchhalters. 1050.

— nicht zuständig für die Klage des im Dienste einer Kleiderniederlage arbeitenden Schneidermeisters. 1004, 1049.

— nicht zuständig für die Klage des Kontoristen und Platzvertreters eines Zinkographen. 1005.

— nicht zuständig für Streitigkeiten zwischen elektrischen Straßenbahnen und ihren Angestellten. 1051.

— nicht zuständig für Streitigkeiten zwischen der Gemeinde als Unternehmerin des kommunalen Wasserwerks und ihren Hilfsarbeitern. 1052.

— nicht zuständig für den Anspruch auf Ergänzung der versprochenen Heiratsausstattung. 938.

— nicht zuständig für die Räumungsklage gegen die Zuhälterin eines Hilfsarbeiters. 963.

— nicht zuständig für Klagen aus dem Lehrvertrag, die vom Vater oder Vormund übernommene Leistungen zum Gegenstand haben. 1006.

B. Örtliche.

Betriebsstätte als Zuständigkeitstatbestand ist gleichbedeutend mit Arbeitsstätte aufzufassen. 1007.

Die Betriebsstätte ist für die örtliche Zuständigkeit auch dann maßgebend, wenn der Hilfsarbeiter den Dienst noch nicht angetreten hat. 1008.

II. Verfahren in erster Instanz.

A. Prozeßfähigkeit.

B. Advokaten vor Gewerbegerichten.

C. Verhandlung und Beweisverfahren.

Infolge Einschränkung des Klagebegehrens unter 100 K findet Berufung nur aus Nichtigkeitsgründen statt. 1086.

Nichtaufnahme eines unwesentlichen Beweises trotz übereinstimmender Parteianträge. 982.

D. Urteil.

a) Säumnisurteil.

Abweisung des Klagebegehrens trotz Säumnis des Beklagten. 988.

b) Urteil nach Streitverhandlung.

Die Bewertung des Streitgegenstandes ohne ausdrückliches Begehren um Zuspruch dieses Betrages ist nicht als alternatives Klagebegehren aufzufassen. 1009.

III. Berufungsverfahren.

A. In Sachen im Werte unter 100 *K.*

Wenn der Wert des Streitgegenstandes durch Einschränkung des Klagebegehrens unter 100 K sinkt, so ist nur Berufung wegen Nichtigkeitsgründen zulässig. 1086.

Der in einer Klage wegen einer Forderung unter 100 K gemachte Vorbehalt, eventuell noch einen weiteren Teil desselben Anspruchs geltend zu machen, der mit dem eingeklagten Betrag 100 K übersteigen würde, begründet nicht die Zulässigkeit der Berufung im Sinne des § 31 Gew. Ger. G. 998.

B. In Sachen im Werte über 100 *K.*

Der Berufungsantrag nicht der Berufungsgrund ist maßgebend. 904.

Im Berufungsverfahren dürfen nicht neue Auflösungsgründe geltend gemacht werden, die in erster Instanz nicht vorkamen. 909.

Zulassung der Überschreitung der schriftlichen Berufungsanträge in der mündlichen Berufungsverhandlung durch den allein erschienenen Berufungswerber. 1012.

Wenn eine Partei bei der Berufungsverhandlung nicht erscheint, so ist den Angaben der erschienenen Partei, insofern sie einverständlichen früheren Feststellungen nicht widersprechen, Glauben beizumessen. 1012.

Verzeichnis der in den Entscheidungen berührten Gesetzesstellen.

Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch:

— § 246. 1013.
— § 696. 1141.
— § 708. 1141.
— § 861. 1017, 1143.
— § 862. 1140.
— § 863. 920, 923, 972, 996, 997, 1010, 1016, 1147.
— § 869. 894, 924, 926, 993.
— § 871. 898, 1100, 1131.
— § 878. 904, 934, 947, 972, 995, 1008, 1014, 1030, 1099.
— § 884. 901, 1140.
— § 897. 1029, 1141.
— § 902. 948.
— § 908. 1124.
— § 914. 924, 926, 927, 999.
— § 915. 880, 942, 993, 1132.
— § 941. 1078.
— § 957. 1149.
— § 1002. 1158.
— § 1009. 851, 857, 956.
— § 1019. 1081.
— § 1029. 1155.
— § 1027. 1158.
— § 1085. 956.
— § 1152. 885, 892, 894, 895, 899, 902, 942, 943, 999, 1013, 1077, 1080.
— § 1153. 890.
— § 1154. 945, 1041.
— § 1155. 880, 886, 889, 903, 944, 952, 1000, 1010, 1119, 1136, 1137.
— § 1156. 896, 907, 943, 994, 1064.
— § 1160. 850, 880, 886, 943, 944, 1000.
— § 1231. 938.
— § 1293. 954.
— § 1294. 992.
— § 1295. 955, 1067.
— § 1298. 957.
— § 1304. 1067, 1150.
— § 1311. 1061, 1137.
— § 1336. 901.
— § 1402. 1081.
— § 1413. 1149.
— § 1420. 1149.
— § 1431. 995.
— § 1435. 1072.
— § 1438. 1085.
— § 1444. 935.
— § 1447. 1113.
— § 1489. 1074.

Allgemeines Handelsgesetzbuch vom 17. Dezember 1862:

— Art. 57. 896, 897, 898, 1077, 1082.
— Art. 60. 908, 1113.
— Art. 61. 903, 947, 1070, 1096.
— Art. 62. 856, 905, 978, 1061.
— Art. 63. 905, 978.
— Art. 64, Z. 1. 900, 904, 1026, 1061.
— — Z. 3. 1092, 1118, 1139.
— — Z. 5. 1026, 1118.
— — Z. 6. 1028.
— Art. 273. 901.
— Art. 278. 906.

Allgemeines Handelsgesetzbuch vom 17. Dezember 1862:

— Art. 279. 897, 898, 1139.
— Art. 284. 901.
— Art. 318, 322. 1079.

Koalitionsgesetz vom 7. April 1870, R. G. Bl. Nr. 43. 934.

Gesetz vom 28. Dezember 1887, R. G. Bl. Nr. 1 vom Jahre 1888 (Unfallversicherung):

— §§ 1, 5, 6, 9, 10, 46. 1074.

Krankenversicherungsgesetz:

— vom 30. März 1888, R. G. Bl. Nr. 33:
— — §§ 1, 3, 13, 31, 37. 930.
— — § 37, Abs. 2. 946.
— — §§ 4 und 6. 949.
— — §§ 36 und 58. 1157.
— vom 14. April 1889, R. G. Bl. Nr. 39:
— — Art. 1. 949.

Gesetz vom 16. Jänner 1895, R. G. Bl. Nr. 21 (Sonn- und Feiertagsruhe):

— 1037, 1038, 1114, 1135.

Gesetz vom 28. Juli 1902, R. G. Bl. Nr. 156 (Regiebauten und Betriebsanstalten der Eisenbahnen, Arbeitsverhältnis bei):

— § 18. 1084.

Zivilprozeßordnung:

— § 273. 1013.
— § 275. 982.

Gewerbegerichtsgesetz vom 27. November 1896, R. G. Bl. Nr. 218:

— § 1. 936, 937, 940, 941, 1006, 1050, 1051, 1052.
— § 4. 937, 1006.
— § 25, lit. b. 938, 1004, 1005.
— § 5, lit. c. 939.
— § 5, lit. d. 936, 1050.
— § 28. 936, 937, 1007, 1008.
— § 30. 998, 1086.
— § 31. 904, 998, 1086.

Kundmachungspatent zur Gewerbeordnung vom 20. Dezember 1859, R. G. Bl. Nr. 227:

— Art. V, lit. d. 1071.
— Art. V, lit. f. 936.

Gewerbeordnung:

— § 11. 1048.
— § 14. 995.
— § 38. 1049.
— § 39, 44. 1007.
— § 55. 1116.
— § 59, Abs. 2. 1099.
— § 72. 1076.
— § 73. 1004, 1005, 1044, 1050, 1096.
— § 74. 955.
— § 74 a. 1055.

Gewerbeordnung:
— § 76. 845.
— § 77. 846, 850, 919, 920, 922, 926, 927, 929, 934, 946, 947, 948, 982, 1087, 1088, 1089, 1090, 1096, 1098, 1134.
— § 78, Abs. 2. 1031, 1084.
— § 78 a. 939.
— § 79. 847, 1124.
— § 80 c. 849, 930, 1094, 1098, 1125, 1144, 1147, 1148, 1149, 1151.
— § 80 d. 881, 882, 934, 1054, 1058, 1094, 1144, 1145, 1146, 1149.
— § 80 g. 849, 882, 933, 934, 1094, 1125, 1145, 1146, 1147, 1148, 1149, 1150, 1153.
— § 81. 881, 899, 931, 1039, 1054, 1094, 1095, 1152, 1153, 1154.
— § 82. 930, 976, 989, 1056.
— § 82, lit. a. 1029, 1100.
— § 82, lit. b. 1105.
— § 82, lit. c. 919.
— § 82, lit. d. 858, 862, 864, 865, 884, 975, 1027, 1043, 1101, 1102.
— § 82, lit. f. 859, 860, 861, 866, 867, 868, 869, 883, 890, 950, 973, 977, 1001, 1003, 1023, 1024, 1025, 1038, 1046, 1091, 1092, 1093, 1102, 1103, 1104, 1106, 1107, 1108, 1109, 1110, 1111, 1128, 1129, 1156.
— § 82, lit. g. 870, 886, 951, 1047, 1062.
— § 82, lit. h. 871, 873, 1148.
— § 82 a. 930.
— § 82 a, lit. a. 879, 953.
— § 82 a, lit. b. 893, 905, 973, 974, 1062, 1063, 1112, 1116, 1117.
— § 82 a, lit. d. 845, 848, 885, 894, 952, 981, 1045, 1064, 1156.
— § 82 a, lit. e. 932, 977, 996, 1069.
— § 83. 880.

Gewerbeordnung:
— § 84. 856, 891, 919, 921, 925, 928, 932, 948, 952, 954, 973, 974, 975, 977, 990, 991, 1000, 1019, 1020, 1036, 1120, 1123, 1130.
— § 85. 994, 1018.
— § 86. 1008.
— § 88 a, lit. d. 1083.
— § 88 a, lit. g. 988.
— § 88 a, lit. k. 1133.
— § 91. 1116, 1147.
— § 92. 856.
— § 95. 879, 1127.
— § 96 a. 1040, 1046.
— § 97. 877, 983, 1121, 1126.
— § 98 a. 1075.
— § 99. 1122, 1126.
— § 99, Abs. 2. 1034.
— § 99, Z. 6. 877.
— § 99 a. 1036.
— § 99 b, Abs. 5. 984.
— § 100. 1015, 1121, 1122.
— § 100, Abs. 2. 877.
— § 101, Z. 1, lit. b. 1091.
— § 101, Z. 2. 1014.
— § 101, Z. 2, lit. a. 1127.
— §§ 100 und 101, Z. 2, lit. b. 876, 985, 986, 987, 1120, 1121.
— § 102 a. 878.
— § 104, Abs. 1. 875, 1121.
— § 114. 1035.
— § 121, Abs. 6. 1157.
— § 121, Abs. 7. 1073.
— § 132, lit. a. 1048.

Gewerbenovelle:
— Gesetz vom 25. Februar 1902, R. G. Bl. Nr. 49:
— Art. I, § 59, Abs. 2. 1099.

Verzeichnis der in Band VI und VII aufgenommenen Entscheidungen.

Aussig.

Entscheidung vom
— 16. März 1903, Cr. II. 59/3. 868.
— 3. April 1903, Cr. II. 89/3. 858.
— 4. Juli 1904, Cr. II. 138/4. 974.
— 10. August 1904, Cr. II. 177/4, 980.
— 5. September 1904, Cr. II. 189/4. 982.
— 3. Oktober 1904, Cr. II. 111/4. 979.
— 5. Oktober 1904, Cr. I. 13/5. 1092.
— 11. Jänner 1905, Cr. II. 7/5. 1105.
— 21. Jänner 1904, Cr. II. 2/5. 1107.
— 3. Februar 1905, Cr. II. 14/5. 1066.
— 3. März 1905, Cr. II. 36/5. 1071.
— 15. März 1905, Cr. II. 45/5. 1106.
— 3. April 1905, Cr. II. 53/5. 1067.
— 14. Juli 1905, Cr. II. 92/5. 1088.
— 10. November 1905, Cr. II. 171/5. 1064.

Bielitz.

Entscheidung vom
— 7. April 1903, Cr. I. 85/3. 1013.
— 15. Mai 1903, Cr. I. 111/3. 1015.

Entscheidung vom
— 5. Juni 1903, Cr. I. 133/3. 1012.
— 2. August 1904, Cr. I. 96/4. 1011.
— 30. August 1904, Cr. I. 105/4. 1014.
— 30. August 1904, Cr. II. 22/4. 1008.
— 26. September 1904, Cr. II. 26/4. 1009.
— 28. November 1904, Cr. II. 31/4. 1010.

Brünn.

— 8. Jänner 1901, Cr. I. 6/1. 895.
— 15. Jänner 1901, Cr. II. 14/I. 928.
— 22. Jänner 1901, Cr. I. 36/I. 924.
— 23. Jänner 1901, Cr. I. 40/I. 901.
— 7. Februar 1901, Cr. I. 61/1. 925.
— 8. Februar 1901, Cr. I. 20/I. 906.
— 9. Februar 1901, Cr. I. 63/I. 913.
— 9. Februar 1901, Cr. II. 55/1. 920.
— 10. Februar 1903, Cr. I. 63/3. 917.
— 13. Februar 1901, Cr. I. 66/1. 870.
— 23. Februar 1901, Cr. II. 73/1. 875.
— 13. März 1901, Cr. I. 116/1. 867.
— 19. März 1901, Cr. I. 121/1. 891.
— 19. März 1901, Cr. I. 124/1. 864.

Entscheidung vom
— 21. März 1901, Cr. II. 119/1. 912.
— 28. März 1901. Cr. I. 134/1. 921.
— 30. März 1901, Cr. II. 132/1. 890.
— 30. März 1901, Cr. II. 134/1. 894.
— 18. April 1901, Cr. II. 162/1. 923.
— 20. April 1901, Cr. I. 172/1. 930.
— 20. April 1901, Cr. I. 173/1. 922.
— 22. April 1901. Cr. I. 175/1. 907.
— 30. April 1901, II. 178/1. 931.
— 2. Mai 1901, Cr. I. 186/1. 893.
— 4. Mai 1901, Cr. II. 189/1. 879.
— 17. Mai 1901, Cr. I. 224/1. 889.
— 4. Juni 1901, Cr. I. 264/1. 911.
— 27. Juni 1901, Cr. I. 294/1. 866.
— 28. Juni 1901, Cr. I. 298/1. 896.
— 29. Jänner 1903, Cr. II. 49/3. 954.
— 18. Februar 1903, Cr. I. 79/3. 80/3. 943.
— 17. März 1903, Cr. I. 118/3. 942.
— 17. März 1903, Cr. I. 119/3. 938.
— 10. April 1903, Cr. I. 189/3. 959.
— 14. April 1903, Cr. I. 190/3. 939.
— 21. April 1903, Cr. I. 192/3. 955.
— 1. Mai 1903, Cr. I. 240/3. 945.
— 5. Mai 1903, Cr. I. 298/3. 926.
— 6. Mai 1903, Cr. I. 246/3. 944.
— 8. Mai 1901. Cr. I. 199/1. 934.
— 12. Mai 1903, Cr. I. 262/3. 929.
— 27. Mai 1903, Cr. I. 287/3. 927.
— 28. Mai 1903, Cr. I. 286/3. 299/3. 950.
— 18. Juni 1903, Cr. I. 336/3. 957.
— 18. Juni 1903, Cr. I. 341/3. 946.
— 19. Juni 1903, Cr. I. 343/3. 952.
— 8. Juli 1903, Cr. I. 375/3. 903.
— 14. Juli 1903, Cr. I. 384/3, 385/3. 953.
— 22. Juli 1903, Cr. I. 402/3. 949.
— 30. Juli 1903. Cr. II. 293/3. 932.
— 18. August 1903, Cr. I. 445/3. 956.
— 29. August 1903, Cr. 458/3. 958.
— 11. September 1903, Cr. I. 478/3. 897.
— 15. September 1903, Cr. I. 482/3. 947.
— 24. September 1903, Cr. I 508/3. 947.
— 2. Oktober 1903, Cr. I. 522, 523/3. 943.
— 6. Oktober 1903, Cr. I. 531/3. 951.
— 13. Oktober 1903, Cr. I. 545/3, 546/3, Cr. II. 547/3. 935.
— 29. Dezember 1903, Cr. I 703, 704, 705. 706/3. 948.
— 31. Dezember 1903, Cr. I. 699/3. 898.
— 8. Jänner 1904, Cr. I. 6/4. 1139.
— 14. Jänner 1904, Cr. I. 15/4. 1079.
— 15. Jänner 1904, Cr. II. 3/4. 1119.
— 21. Jänner 1904, Cr. I. 38/4. Cr. I. 39/4. 1117.
— 11. Februar 1904, Cr. I. 66/4. 1099.
— 12. Februar 1904, Cr. II. 57/4. 1157.
— 16. Februar 1904, Cr. I. 75/4. 1098.
— 26. Februar 1904, Cr. I. 93/4. 1101.
— 3. März 1904, Cr. I. 112/4. 1084.
— 9. März 1904, Cr. I. 124/4. 1103.
— 9. März 1904, Cr. I. 127/4. 1110.
— 11. März 1904, Cr. II. 83/4. 1138.
— 12. März 1904, Cr. I. 150/4. 1083.
— 14. April 1904, Cr. I. 207/4. 1100.
— 14. April 1904, Cr. I. 208/4. 1104.
— 14. April 1904, Cr. I. 210/4. 1150.
— 21. April 1904, Cr. I. 229/4. 1118.
— 5. Mai 1904, Cr. I. 258/4. 1082.
— 6. Mai 1904, Cr. I. 264/4. 1116.
— 27. Mai 1904, Cr. I. 302/4. 1146.
— 17. Juni 1904, Cr. I. 344/4. 1102.
— 14. Juli 1904, Cr. I. 390/4. 1080.

Entscheidung vom
— 29. September 1904, Cr. I. 412/4. 1028.
— 11. November 1904, Bc. I. 1/4. 1086.

Graz.

Entscheidung vom
— 16. Jänner 1904, Cr. I. 21/4. 850.
— 23. Jänner 1904, Cr. I. 35/4. 940.
— 6. Februar 1904, Cr. I. 66/4. 941.
— 21. März 1904, Cr. I. 14/4. 908.
— 23. April 1904, Cr. II. 19/4. 856.
— 27. April 1904, Cr. I. 235/4. 937.
— 7. Mai 1904, Cr. II. 23/4. 936.
— 4. Juli 1904. Cr. I. 355/4. 960.
— 11. Juli 1904, Cr. I. 364/4. 961.
— 11. Oktober 1904, Cr. I. 537/4. 962.
— 17. Oktober 1904, Cr. 541/4. 963.
— 22. Oktober 1904, Cr. I. 545/4. 966.
— 24. Oktober 1904, Cr. I. 542/4. 965.
— 3. November 1904, Cr. I. 593/4. 964.
— 5. November 1904, Cr. I. 584/4. 967.
— 28. November 1904, Cr. I. 621/4. 968.
— 5. Jänner 1905, Cr. I. 1/5. 969.
— 21. Jänner 1905, Cr. I. 23/5. 1004.
— 21. Jänner 1905, Cr. I. 27/5. 970.
— 31. Jänner 1905, Cr. I. 54/5. 971.
— 14. Februar 1905, Cr. I. 81/5. 972.
— 18. Februar 1905, Cr. I. 97/5. 1005.
— 6. März 1905, Cr. I. 122/5. 973.
— 27. März 1905, Cr. I. 150/5. 975.
— 25. April 1905, Cr. II. 37/5. 978.
— 26. April 1905, Cr. I. 215/5. 977.
— 7. Juni 1905, Cr. I. 332/5. 1050.
— 2. Juli 1905, Cr. I. 425/5. 1085.
— 8. Juli 1905, Cr. I. 384/5. 1094.
— 21. Juli 1905, Cr. I. 427/5. 1111.
— 25. Juli 1905, Cr. I. 440/5. 1076.
— 4. September 1905, Cr. I. 525/5. 1143.
— 18. November 1905, Cr. I. 660/5. 1074.
— 20. März 1906, Cr. I. 122/6. 1127.

Jägerndorf.

Entscheidung vom 11. August 1904, Cr. 20./4. 1023.

Krakau.

Entscheidung vom
— 2. März 1904, Cr. I. 142/4. 997.
— 7. April 1904, Cr. II. 378/4. 1006.
— 20. Oktober 1904, Cr. II. 728/4. 999.
— 17. Dezember 1904, Cr. III. 234/4. 1000.

Lemberg.

Entscheidung vom
— 6. Februar 1905, Cr. I. 106/5. 981.
— 28. Februar 1905, Cr. I. 156/5. 987.
— 3. März 1905, Cr. I. 1459/4. 1081.

Leoben.

Entscheidung vom
— 20. Mai 1903, Cr. I. 86/3. 1001.
— 9. Juni 1903, Cr. I. 108/3. 1002.
— 31. März 1904, Cr. I. 46/4. 984.

Entscheidung vom
— 3. August 1904, Cr. I. 144/4. 1003.
— 18. Oktober 1904, Cr. I. 187/4. 1047.
— 20. Oktober 1904, Cr. I. 188/4. 1016.
— 21. Oktober 1904, Cr. I. 181/4. 1017.
— 19. November 1904, Cr. I. 195/4. 1029.
— 3. Dezember 1904, Cr. I. 206/4. 976.

Mährisch-Ostrau.

Entscheidung vom
— 22. Februar 1902, Cr. I. 114/2. 860.
— 13. März 1902, Cr. I. 141/2. 855.
— 24. März 1902, Cr. I. 160/2. 845.
— 31. Oktober 1902, Cr. I. 636/2. 851.
— 25. November 1902, Cr. I. 692/2. 847.
— 5. Dezember 1902, Cr. I. 704/2. 859.
— 20. Jänner 1903, Cr. II. 33/3. 852.
— 17. März 1903, Cr. II. 114/3. 871.
— 17. März 1903, Cr. II. 120/3. 848.
— 23. April 1904, Cr. II. 198/4. 849.
— 17. Jänner 1905, Cr. II. 17/5. 1142.
— 20. Jänner 1905, Cr. II. 27/5. 1124.
— 6. Februar 1905, Cr. II. 74/3. 1121.
— 21. März 1905, Cr. II. 141/5. 1156.
— 29. März 1905, Cr. II. 166/5. 1136.
— 13. Mai 1905, Cr. II, 273/5. 1129.
— 20. Mai 1905, Cr. II. 309/5. 1140.
— 28. September 1905, Cr. II. 625/5. 1137.
— 2. Dezember 1905, Cr. II. 767/5. 1134.
— 2. Dezember 1905, Cr. II. 768/5. 1128.
— 12. Jänner 1906, Cr. II. 15/6. 1135.
— 19. Jänner 1906, Cr. II. 24/6. 1123.
— 19. Jänner 1906, Cr. II. 37/6. 1154.
— 21. Jänner 1906, Cr. II. 155/6. 1122.
— 23. Jänner 1906, Cr. II. 42/6. 1144.
— 27. Februar 1906, Cr. II. 222/6. 1148.

Mährisch-Schönberg.

Entscheidung vom
— 13. Februar 1903, Cr. I. 16/4. 884.
— 13. November 1903, Cr. I. 86/3. 854.
— 26. November 1903, Cr. I. 90/3. 853.
— 11. Februar 1904, Cr. I. 15/4. 861.
— 14. März 1904, Cr. I. 24/4. 846.

Pilsen.

Entscheidung vom
— 30. Juli 1901, Cr. I. 244/1. 1126.
— 17. Mai 1906, Cr. II. 22/6. 1131.

Prag.

Entscheidung vom
— 12. April 1904, Cr. II. 215/4. 857.
— 20. Juli 1904, Cr. I. 646/4. 1048.
— 10. August 1904, Cr. III. 723/4. 1049.
— 20. August 1904, Cr. I. 755/4. 1037.
— 24. August 1904, Cr. I. 776/4. 1039.
— 24. August 1904, Cr. I. 772/4. 1038.
— 24. August 1904, Cr. I. 773/4. 1046.
— 3. September 1904, Cr. I. 801/4. 1034.
— 7. November 1904, Cr. I. 1107/4. 1041.
— 9. November 1904, Cr. I. 984/4. 1040.
— 10. Dezember 1904, Cr. I. 1130/4. 1036.
— 13. Dezember 1904, Cr. I. 1103/4. 1035.
Entscheidung vom
— 23. Jänner 1905, Cr. II. 43/5. 988.
— 7. März 1905, Cr. II. 236/5. 986.
— 14. April 1905, Cr. II. 345/5. 1113.
— 18. April 1905, Cr. II. 388/5. 985.
— 17. Juni 1905, Cr. II. 589/5. 1108.
— 7. Juli 1905, Cr. IV. 672/5. 1141..
— 11. Juli 1905, Cr. I. 641/5. 1112.
— 21. Juli 1905, Cr. IV. 745/5. 1149.
— 28. Juli 1905, Cr. IV. 799/5. 1158.
— 4. August 1905, Cr. IV. 835—859/5. 1130.
— 19. August 1905, Cr. II. 805/5. 1109.
— 12. Oktober 1905, Cr. III. 1042/5. 1125.
— 24. Oktober 1905, Cr. I. 1023/5. 1115.
— 2. November 1905, Cr. I. 1052/5. 1114.
— 21. Dezember 1905, Cr. III. 1306/5. 1153.

Reichenberg.

Entscheidung vom
— 4. Jänner 1902, Cr. I. 3/2. 1052.
— 10. Oktober 1902, Cr. II. 22/2. 1026.
— 31. Jänner 1903, Cr. I. 29/3. 1018.
— 6. März 1903, Cr. I. 157/3. 1019.
— 30. Mai 1903, Cr. I. 111/3. 1025.
— 8. Juni 1903, Cr. I. 135/3. 1021.
— 9. Juni 1903, Cr. I. 141/3. 1027.
— 4. Oktober 1903, Cr. I. 295/3. 1051.
— 20. Oktober 1903, Cr. I. 304/3. 1024.
— 28. Oktober 1903, Cr. I. 319/3. 1031.
— 14. November 1903, Cr. I. 329/3. 1030.
— 27. August 1904, Cr. II. 43/4. 1033.
— 16. September 1904, Cr. I. 299/4. 1032.
— 9. Dezember 1904, Cr. I. 410/4. 1030.
— 28. Dezember 1904, Cr. I. 428/4. 1022.

Teplitz.

Entscheidung vom
— 25. Juli 1904, Cr. I. 227/4. 983.
— 21. November 1904, Cr. I. 347/4. 1007.
— 25. November 1904, Cr. I. 349/4. 993.
— 25. November 1904, Cr. II. 22/4. 994.
— 2. Dezember 1904, Cr. I. 357/4. 990.
— 5. Dezember 1904, Cr. I. 361/4. 989.
— 9. Dezember 1904, Cr. I. 363/4. 1042.
— 9. Dezember 1904, Cr. I. 365/4. 996.
— 9. Dezember 1904, Cr. I. 367/4. 995.
— 14. Dezember 1904, Cr. I. 375/4. 1044.
— 16. Dezember 1904, Cr. I. 368/4. 991.
— 19. Dezember 1904, Cr. II. 25/4. 992.
— 13. Jänner 1905, Cr. I. 14/5. 1045.
— 18. Jänner 1905, Cr. I. 22/5. 1043.
— 26. Juli 1905, Cr. I. 228/5. 1120.
— 12. Februar 1906, Cr. I. 49/6. 1155.
— 16. Februar 1906, Cr. I. 56/6. 1151.
— 26. März 1906, Cr. I. 85/6. 1132.
— 26. März 1906, Cr. I. 86/6. 1145.
— 4. April 1906, Cr. I. 98/6. 1152.
— 13. April 1906, Cr. I. 108/6. 1133.
— 22. Juni 1906, Cr. I. 192/6. 1147.

Wien.

Entscheidung vom
— 30. Dezember 1901, Cr. II. 1387/1. 905.
— 11. Jänner 1902, Cr. IV. 1/2. 877.
— 22. Jänner 1902, Cr. III. 98/2. 863.
— 17. Februar 1902, Cr. I. 135/2. 933.
— 18. Februar 1902, Cr. V. 123/2. 918.
— 24. Februar 1902, Cr. VI. 237/2. 915.

gehöre. Selbst wenn man aber das Eigentumsrecht des Klägers anerkennen wollte, wäre die gegenständliche Schadensersatzklage verfehlt, denn als Eigentümer stünde ihm nur die Anstellung der Eigentumsklage nach § 366 a. b. G. B. zu, wogegen der Kläger in der vorliegenden Klage seinen Anspruch von einem vermeintlichen Verschulden der beklagten Firma, darin gelegen, daß sie angeblich den Inhalt des Reflektantenbuches herausgeschrieben habe, und daß infolgedessen das Buch für ihn wertlos sei, ableitet. Da jedoch die beklagte Firma bestreitet, Abschriften aus dem Buche besorgt zu haben, Kläger aber seine diesbezügliche bloße Vermutung mit nichts belegen kann, so müßte auch die Schadenersatzklage mangels eines nachgewiesenen Verschuldens der Gegenseite abgewiesen werden (§ 1294 a. b. G. B.). Zu dem teilt das Gericht die Anschauung der beklagten Firma, daß das erwähnte Buch vom kaufmännischen Standpunkte aus wertlos sei, weil es überhaupt fraglich ist, ob von den eingetragenen Parteien auch nur eine einzige in der Folgezeit eine durch den Kläger vermittelte Maschine gekauft haben würde.

Nr. 993.

Wird die erteilte Kündigung vom Arbeiter wegen Unkenntnis der Sprache mißverstanden, und ist dem kündigenden Teile das Mißverständnis bekannt, so ist er zur Beseitigung desselben verpflichtet. Die undeutliche Kündigung kann zum Nachteile desjenigen ausgelegt werden, der sich ihrer bedient hat (§ 915 a. b. G. B).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Teplitz vom 25. November 1904, Cr. I, 349/4.

Der beklagte Wagnermeister B. wurde verurteilt, dem Gehilfen A. die Lohnvergütung für die gesetzliche Kündigungsfrist zu bezahlen.

Gründe: Dem Vorbringen des Klägers, ohne Kündigung entlassen worden zu sein, setzte Beklagter die Einwendung entgegen, dem Kläger am 20. November 1904 (Sonntag) auf 14 Tage gekündigt, jedoch zugleich freigestellt zu haben, wenn er anderweitig Arbeit habe, könne er auch gleich austreten. Beklagter gab zu, daß Kläger, welcher der deutschen Sprache gar nicht mächtig sei, die obige Erklärung nicht verstanden haben dürfte. Um sicher zu gehen, ließ er seine der böhmischen Sprache kundige Nachbarin M. P. holen, die dem Kläger die Kündigung und den daran geknüpften Antrag noch einmal in seiner Muttersprache mitteilen sollte. Dies tat die als Zeugin abgehörte M. P., ohne jedoch dem Kläger zu sagen, daß die Kündi-

gung auf 14 Tage gehe. Am anderen Morgen (Montag) ließ nun Beklagter den Kläger nicht mehr aufwecken, was sonst immer zu geschehen pflegte, und wies ihm auch, als dieser verspätet in der Werkstätte erschien, entgegen der früheren Gewohnheit keine Arbeit zu. Kläger, der dieses passive Verhalten des Beklagten dahin auffaßte, daß er sich schon als entlassen zu betrachten habe, bediente sich nun seinerseits der M. P. als Dolmetsch und ließ dem Beklagten sagen, er wolle Lohnvergütung für 14 Tage haben. Beklagter gab ihm zur Antwort, Kläger könne sein Recht suchen, er solle nur nach Teplitz gehen. Bei Prüfung dieses Sachverhaltes kann wohl nicht bezweifelt werden, daß Kläger im unklaren sein mußte, ob er bei Ablehnung des Antrages auf sofortigen Austritt überhaupt noch weitere Arbeit bekommt oder nicht, denn daß er noch durch 14 Tage arbeiten dürfe, wenn er keine andere Arbeitsgelegenheit habe, wurde ihm von M. P. nicht mitgeteilt. Beklagter konnte aber auch dieses Mißverständnis auf Seite des Klägers wahrnehmen, denn da dieser erklärte, er werde sich sein Recht verschaffen, so mußte Beklagter daraus erkennen, daß Kläger über den aufrechten Bestand des Arbeitsverhältnisses im Zweifel war. Trotzdem trug er nichts dazu bei, um den Kläger aus seinem Dilemma zu bringen, wie dies bei dem durch ihn verschuldeten Mißverständnisse seine Pflicht war. Wenn nämlich der Beklagte aus dem Benehmen des Klägers die unrichtige Auffassung desselben über Sinn und Bedeutung der Erklärung, die Kläger als Entlassung annahm, erkennen mußte, so oblag dem Beklagten, von dem diese unklare Willensäußerung ausging, um so mehr die Pflicht zur Aufklärung, als eine unverständliche Willenserklärung das Zustandekommen eines Vertrages verhinderte (§ 869 a. b. G. B.), und als bei zweiseitig verbindlichen Verträgen eine undeutliche Äußerung zum Nachteil desjenigen erklärt wird, der sich derselben bedient hat (§ 915 a. b. G. B.). Mag also der Beklagte tatsächlich beabsichtigt haben, den Kläger noch durch 14 Tage arbeiten zu lassen, sein Verhalten ihm gegenüber ließ eine solche Absicht auch bei ganz objektiver Beurteilung aller einzelner Vorkommisse nicht erkennen. Kläger mußte sich nach dem Verhalten des Beklagten als sofort entlassen betrachten und es kann ihm nicht verargt werden, wenn er nach dem oben geschilderten Vorgange noch am Montag seinen Platz räumte.

Nr. 994.

Der verdiente, rückständige Lohn wird nicht verwirkt, wenn der Hilfsarbeiter den Gewerbeinhaber ohne gesetzlich zulässigen Grund vorzeitig verläßt (§§ 85 Gew. O. und 1156 a. b. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Teplitz vom 25. November 1904, Cr. II, 22/4.

Der beklagte Flaschenbierhändler A. wurde verurteilt, dem Kläger den verdienten und rückständigen Lohn von 3 K 50 h zu bezahlen.

Gründe: Auf Grund des Vorbringens beider Streitteile hielt das Gericht für erwiesen, daß der Kläger ohne Nebenabrede bezüglich der Kündigungsfrist bei dem Beklagten als Bierführer im Dienste stand und das Dienstverhältnis ohne Grund und ohne vorherige Kündigung verließ, indem er eines Tags nach der Rückkehr von einer Fahrt die ihm anvertrauten Schlüssel zum Stalle und der Futterkammer der Gattin des Beklagten übergab und fortging. Diesen Umstand nahm Beklagter zum Anlasse, dem Kläger die Bezahlung des auf $1^3/_4$ Tage entfallenden Lohnes per 3 K 50 h zu verweigern, einwendend, Kläger habe durch diesen Vertragsbruch seinen Anspruch auf Zahlung des rückständigen Lohnes verwirkt. Er verlangt nicht die Rückkehr des Klägers in den Dienst während der Kündigungsfrist, da er wegen des schlechten Geschäftsganges keinen Bierführer brauche und die Bierfahrten selbst besorge und gibt auch zu, durch das vorzeitige Weggehen des Klägers einen Schaden nicht erlitten zu haben. Da sonach der Beklagte von den ihm im § 85 Gew. O. eingeräumten Rechten, den Kläger zur Rückkehr in die Arbeit zu verhalten und Schadenersatz zu begehren, keinen Gebrauch machen wollte, anderseits mangels eines erlittenen Schadens nicht Gebrauch machen konnte, so lag um so weniger Grund zur Rückbehaltung des als richtig zugegebenen Lohnes vor, als nach § 1156 a. b. G. B. der Lohn in der Regel nach vollbrachter Arbeit gebührt, und als eine gesetzliche Bestimmung nicht besteht, wonach der Vertragsbruch des Hilfsarbeiters mit dem Verluste des verdienten Lohnes bestraft wird.

Nr. 995.

Ein auf Täuschung der Gewerbebehörde gerichteter Vertrag des Inhaltes, daß der Gehilfe nur an einem einzigen Tage der Woche im Gewerbe tätig zu sein, der Meister ihm aber ein Gehilfenzeugnis über die ganze Zeit auszustellen hat, verstößt gegen die guten Sitten und ist unerlaubt (§ 878 a. b. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Teplitz vom 9. Dezember 1904, Cr. I, 367/4.

Der Klage des Raseurgehilfen A. gegen den Raseur B. auf Lohnzahlung von 4 K wurde stattgegeben.

Gründe: Kläger trägt sich mit der Absicht, sich selbständig zu machen und einen eigenen Raseursalon zu eröffnen; es fehlen ihm aber zur Erbringung des Befähigungsnachweises noch sechs Wochen Gehilfenzeit; sein an die Gewerbebehörde gerichtetes Ansuchen um Erteilung des Gewerbescheines wurde unter Hervorhebung dieses Mangels abgewiesen. Behufs Behebung desselben wendete er sich am 2. Dezember 1904 an den Beklagten B., Inhaber einer Raseurstube, mit dem Ansinnen, er werde durch sechs aufeinander folgende Sonntage bei ihm als Aushelfer arbeiten, dieser habe ihn bei der Krankenkasse als Gehilfen anzumelden und nach 6 Wochen ihm ein Zeugnis dahin zu erteilen, daß Kläger bei ihm durch volle 6 Wochen als Gehilfe in Arbeit stand. Für diese Gefälligkeit werde er sich dem Beklagten anderweitig erkenntlich zeigen. Kläger leugnet wohl, dem Beklagten überdies noch versprochen zu haben, unentgeltlich arbeiten zu wollen. Das Gericht nahm jedoch auf Grund des durchgeführten Zeugenbeweises dieses Versprechen als erwiesen an. Der Beklagte ging auf den Vorschlag des Klägers ein und dieser arbeitete am Sonntag den 4. Dezember 1904 das erste Mal im Geschäfte des Ersteren. Da aber Beklagter vom Kläger einige Gulden als Darlehen verlangte, und dieser am andern Tage mit der Mitteilung erschien, ihm dieses Darlehen nicht gewähren zu können, sah Beklagter hierin eine Ungefälligkeit und verlangte vom Kläger den Ersatz für die ihm am Sonntag gewährte Kost, wogegen anderseits der Kläger die Lohnzahlung von 4 K für seine Sonntagsarbeit begehrte und wegen Zahlungsverweigerung Klage erhob.

Nach § 14 Gew. O. ist nun zum Antritte von handwerksmäßigen Gewerben, zu welchen auch nach der Handelsministerialverordnung vom 30. Juni 1884, R. G. Bl. Nr. 110, das Gewerbe der Friseure, Raseure und Perückenmacher gehört, der Nachweis der Befähigung erforderlich, welcher durch das Lehrzeugnis und ein Arbeitszeugnis über eine mehrjährige Verwendung als Gehilfe in demselbe Gewerbe erbracht wird. Der Handelsministerialerlaß vom 17. September 1883, R. G. Bl. Nr. 149, ordnet an, daß die Verwendung als Gehilfe mindestens 2 Jahre betragen muß. Diese die Heranbildung eines tüchtigen, seiner Aufgabe gewachsenen Gewerbestandes bezweckende Verordnung erblickt offenbar in der mindestens 2jährigen Verwendung des Gehilfen im selben Gewerbe das Mittel zur Erreichung dieses Zieles. Hieraus folgt von selbst, daß der Gehilfe nicht bloß den formellen Nachweis der mehrjährigen Verwendung sondern den Nachweis zu erbringen hat, daß er auch tatsächlich diese ganze Zeit ununterbrochen und nicht bloß an bestimmten Tagen der Woche im betreffenden Gewerbe tätig war. Wenn nun der Kläger nach seiner Absicht bloß durch 6 Sonntage im Gewerbe des Beklagten aushelfen, die Wochentage aber zu einer

andern Beschäftigung verwenden wollte, trotzdem aber vom Beklagten ein Zeugnis über seine 6wöchentliche Verwendung als Gehilfe anstrebte, da ihm gerade noch 6 Wochen Gehilfenzeit fehlten, so war ein solcher auf Täuschung der Gewerbebehörden gerichteter Vertrag, weil den guten Sitten widerstreitend, unerlaubt (§ 878 a. b. G. B.). Aus einem unerlaubten und daher ungiltigen Vertrage können aber für keinen Teil Rechte oder Pflichten erwachsen. Allerdings besagt § 1174 a. b. G. B., daß man das, was man wissentlich zur Bewirkung einer unmöglichen oder unerlaubten Handlung gegeben hat, nicht wieder zurückfordern kann. Allein das Gericht nahm aus den Begleitumständen an, daß dem Kläger die Unerlaubtheit der oben erwähnten Abmachung nicht zum klaren Bewußtsein gekommen ist, und daß auf Seite des Beklagten eine unverdiente Bereicherung liegen würde, wenn die von ihm entgegengenommene Dienstleistung des Klägers ohne Gegenäquivalent bliebe. Nach § 1431 a. b. G. B. kann nun ein den verschafften Nutzen angemessener Lohn verlangt werden, wenn jemandem aus einem Irrtum, wäre es auch ein Rechtsirrtum, eine Handlung geleistet worden, wozu er gegen den Leistenden kein Recht hat. Hienach mußte die Klage als eine Bereicherungsklage aufgefaßt und der Klagsanspruch, über dessen Höhe ein Streit nicht geführt wurde, als zu Recht bestehend anerkannt werden.

Nr. 996.

Ist der Hilfsarbeiter mit dem Aussetzen der Arbeit auf unbestimmte Zeit einverstanden, so kann er gemäß § 82a, lit e Gew. O. erst dann austreten, wenn er vom Unternehmer vorher Arbeit verlangt hat.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Teplitz vom 9. Dezember 1904, Cr. I. 365/4.

Die Klage des Hilfsarbeiters A. gegen den Zementwarenerzeuger B. wegen Lohnvergütung infolge berechtigten Rücktrittes vom Arbeitsvertrage wurde abgewiesen.

Gründe: Nach den gerichtlichen Feststellungen hat der Beklagte den bei ihm beschäftigten 3 Arbeitern am 28. November 1904 mitgeteilt, sie müßten von nun an eine Zeit lang in der Arbeit aussetzen, es gebreche an Aufträgen, auch sei kein Zement vorhanden; wenn dieser einlange, könne wieder gearbeitet werden. Die Arbeiter könnten dann durch intensiveres Arbeiten den Ausfall am Akkordlohn wieder einbringen. Diese Mitteilung nahmen die Arbeiter stillschweigend zur Kenntnis und erschienen am andern Tage nicht mehr zur Arbeit. Der

Kläger, einer von den 3 Arbeitern, brachte nun am 6. Dezember 1904 die Klage auf Lohnvergütung ein, worin er ausführte, vom Arbeitsvertrage zurückgetreten zu sein, weil der Beklagte ihm keine Arbeit gegeben habe. Bei der Verhandlung gestand er zu, vor Anbringung der Klage vom Arbeitgeber weder Arbeit verlangt, noch seinen nach der Klagezustellung an ihn ergangenen Rufe zur Arbeit zurückzukehren, Folge geleistet zu haben. Ebenso ließ er den bei der Streitverhandlung gestellten Antrag des Beklagten, noch 14 Tage zu arbeiten und sofort zu beginnen, unbeachtet.

Nun liegt allerdings eine Unmöglichkeit der Vertragserfüllung nicht vor, wenn es dem Arbeitgeber an Aufträgen mangelt; er hat in diesem Falle die Pflicht, sich entweder um neue Aufträge zu kümmern, eventuell die Arbeiter auf Vorrat weiter arbeiten zu lassen oder, wenn beides untunlich erscheint, den feiernden Arbeitern zu kündigen und sie während der beschäftigungslosen Zeit solange an ihrem Lohne schadlos zu halten, bis er sie wieder beschäftigen kann. Diese Pflicht des Arbeitgebers, den unbeschäftigten Arbeitern den Lohn weiter zu zahlen, hört aber auf, wenn beide Teile hierüber etwas anderes vereinbaren. Es ist nun eine bekannte Tatsache, daß es bei gewissen Saisongewerben zu bestimmten Jahreszeiten an Arbeit gebricht, daß die Arbeiter dieser Branchen eine zeitlang feiern müssen und mit dem Aussetzen als etwas Natürlichem und Unvermeidlichem um so mehr einverstanden sind, als sie wissen, daß sie nach Überwindung der toten Saison im Unternehmen wieder dauernde Beschäftigung haben werden. Auch im vorliegenden Falle handelt es sich um ein solches Saisongewerbe, dessen Betrieb ebenfalls einen Stillstand erleiden muß, wenn die Bautätigkeit stagniert. Der Kläger war mit dem Aussetzen auf unbestimmte Zeit einverstanden, was der Beklagte aus dessen Stillschweigen auf die das Aussetzen betreffende Äußerung annehmen mußte (§ 863 a. b. G. B.). Dauerte nun dem Kläger das Aussetzen zu lange und duldete seine wirtschaftliche Lage ein längeres Feiern nicht mehr, so war es seine Sache, sich an den Beklagten um Arbeit zu wenden. Von dem Tage an, an dem Kläger vom Arbeitgeber wieder Arbeit verlangte, mußte ihm dieser eine solche geben oder Vergütung leisten. Erst dann, wenn letzterer erklärte, keine Arbeit zu haben, konnte der Kläger unter Berufung auf § 82a, lit. e Gew. O. vom Arbeitsvertrage zurücktreten, weil erst in diesem Momente der Beklagte in der Arbeitszuweisung säumig wird. Kläger, der ein solches Verlangen unterließ, hat sonach ohne Vorliegen des angerufenen Rücktrittsgrundes das Arbeitsverhältnis verlassen und behauptet mit Unrecht, durch Verschulden des Arbeitgebers hiezu gezwungen worden zu sein.

Nr. 997.

Die Rückerstattung des Lohnvorschusses kann in höheren als den bedungenen Raten gefordert werden, wenn sich unzweifelhaft herausstellt, daß der Arbeiter die vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses bezweckt.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Krakau vom 2. März 1904, Cr. I, 142/4.

Dem Kläger A., der bei dem Beklagten B. als Hilfsarbeiter gegen einen monatlichen Lohn von 40 K in Arbeit stand, wurde ein Vorschuß von 40 K gewährt, welcher laut Verabredung in 10 monatlichen Raten à 4 K durch Abzug vom Lohne abgestattet werden sollte. Nachdem B im letzten Momente anstatt 4 K dem Kläger 8 K abrechnete, wurde er geklagt:

a) auf Zahlung des restlichen Lohnes von 4 K;

b) auf Feststellung, daß der Vorschuß des Klägers von restlichen 26 K nur in monatlichen Raten zu 4 K von seinem Lohne abgezogen werden darf.

Der Beklagte wendete ein, er müsse auf ein rascheres Tempo der Abzahlung dringen, da das Verhalten des Klägers ein derartiges sei, daß seine vorzeitige Entlassung unvermeidlich bevorstehe.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen:

Gründe: Die Ergebnisse der Verhandlung haben das Gericht überzeugt, daß der Kläger tatsächlich darauf abzielte, den Beklagten in die Lage zu versetzen, ihn (den Kläger) entlassen zu müssen. Der Beweis hiefür liegt in den hiergerichtlichen Prozeßakten, Cr. I, 131/4, wonach Kläger in letzter Zeit seine Pflichten beharrlich zu vernachlässigen begann und ungeachtet dessen auf Grund fingierter Umstände die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen den Beklagten geltend machte. Wird nun erwogen, daß dem Kläger der in 10 monatlichen Raten abzustattende Vorschuß unter dieser Voraussetzung (stillschweigende Bedingung) gewährt wurde, daß das Arbeitsverhältnis zum mindesten eben so lange fortdauern werde (§ 863 a. b. G. B.), so kann keineswegs von einer Nichtzuhaltung des Vertrages von Seite des Beklagten die Rede sein, wenn letzterer, die seinen Absichten zuwiderlaufende vorzeitige Auflösung des Arbeitsvertrages vorhersehend, die Frist der Rückzahlung des Vorschusses abkürzte, zumal diese Abkürzung keine übermäßige war.

Das Begehren des Klägers war somit zur Gänze abzuweisen.

Nr. 998.

Der in der Klage wegen einer Forderung unter 100 K gemachte Vorbehalt, eventuell noch einen weiteren Teil desselben Anspruches geltend zu machen, der mit dem eingeklagten Betrage zusammengerechnet die Summe von 100 K übersteigen würde, begründet nicht die Zulässigkeit der Berufung im Sinne des § 31 Gew. Ger. G.

Entscheidung des Landesgerichtes Krakau als Berufungsgericht in gewerblichen Rechtsstreitigkeiten vom 5. Jänner 1905, Bc. IV, 3/5.

Der Kläger A wurde in das Handelsgewerbe des Beklagten B gegen einen Gehalt von monatlich 53 K als Handlungsgehilfe für 6 Monate aufgenommen. Als Kläger schon nach 2 Monaten ohne gesetzlichen Grund entlassen wurde, belangte er B auf Zahlung des Betrages von 86 K 58 h — darin 79 K 50 h als Lohnentschädigung für die entgangene sechswöchentliche Kündigung — und behielt sich vor, für den Fall, als er auch später (nach 6 Wochen) keinen ebenso guten Posten finden sollte, die entsprechende weitere Entschädigung nämlich in der Höhe des Lohnes für fernere $2^1/_2$ Monate geltend zu machen.

Gegen das Urteil erster Instanz, womit dem Klagebegehren teilweise stattgegeben wurde, erhob der Beklagte die Berufung, worin er die Einleitung des Berufungsverfahrens gemäß § 31 Gew. Ger. G. beanspruchte, dies aus dem Grunde, weil es sich vorliegend um einen Teil einer größeren, 100 K übersteigenden Forderung handle, somit gemäß § 55 J. N. der Gesamtbetrag der noch unberichtigten Forderung als Wert des Streitgegenstandes anzusehen sei.

Die Berufung wurde in erster Instanz als eine nur im Sinne des § 30 Gew. Ger. G. (in Sachen unter 100 K) zulässige behandelt und von dem Berufungsgerichte wegen Mangels der Nichtigkeitsgründe des § 477 Z. P. O. als gesetzlich unzulässig verworfen, wobei über die oberwähnte Ausführung der Berufungsschrift bemerkt wurde, daß nach § 54 J. N. für die Berechnung des Wertes des Streitgegenstandes der Zeitpunkt der Anbringung der Klage entscheidend ist und § 55 J. N. nur für den Fall eine Ausnahme festsetzt, daß ein Teil einer größeren, noch unberichtigten Kapitalsforderung eingeklagt wird; im vorliegenden Falle habe aber der Kläger seine ganze Forderung, die ihm am Klagstage zustand, eingeklagt und zur Zeit der Anbringung der Klage keine weitere Forderung zu stellen gehabt. Der Umstand, daß in der Zukunft noch ein weiterer Anspruch des Klägers entstehen könne, ändere nichts an dem Werte des Streites, welcher wegen des ganzen am Klagstage bestehenden Anspruches des Klägers anhängig gemacht wurde.

Nr. 999.

Wenn bei Aufnahme des Arbeiters in die Arbeit die Höhe seines Lohnes nicht vereinbart wurde, sondern erst nach Ablauf der ersten Arbeitswoche bestimmt werden sollte, ist das Arbeitsverhältnis als aufgelöst anzusehen, wenn nach Ablauf der ersten Woche keine Einigung über den Lohn zu stande kommt.

Urteil des Gewerbegerichtes Krakau vom 20. Oktober 1904, Cr. II, 728/4.

Der Kläger, Zimmermalergehilfe, trat bei dem Beklagten, Zimmermalermeister, in die Arbeit, ohne über die Höhe seines Lohnes eine Vereinbarung getroffen zu haben; die letztere sollte erst am nächsten Zahlungstage (Samstag) nach dem Werte der Leistungen des Klägers einverständlich festgesetzt werden. Der Kläger war mit dem ihm vom Beklagten gebotenen Lohne von 3 K täglich nicht zufrieden und da Beklagter seinen höheren Anforderungen nicht entsprechen wollte, verließ er die Arbeit und klagte den Arbeitgeber auf Zahlung

a) eines um 1 K täglich höheren Lohnes für die Woche, durch welche er gearbeitet hat, somit zusammen 6 K;

b) einer Schadloshaltung für den Entgang der 14tägigen Kündigungsfrist im Betrage von 48 K.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Bezüglich der ersten eingeklagten Forderung (von 6 K) hat das Gericht auf Grund eigener Erfahrungen über die Löhne der Arbeiter in Betrieben dieser Art angenommen, daß die Entlohnung des Klägers mit 3 K täglich dem Durchschnittslohne junger Malergesellen in Krakau (der Kläger ist erst vor einigen Monaten freigesprochen worden) vollkommen entspricht (§ 1152 a. b. G. B.).

Betreffend den zweiten Anspruch des Klägers war das Gericht der Ansicht, daß im Falle, als die Höhe des Lohnes erst nach der an den Tag gelegten Ausbildung der Gehilfen im Gewerbe bestimmt, beziehungsweise beiderseitig vereinbart werden soll, der Vertrag als unter der auflösenden Bedingung geschlossen anzusehen ist, daß die Nichtübereinstimmung der Parteien über den Arbeitslohn, die sofortige Auflösung des Vertrages zur Folge haben wird. Es würde dem Willen der Parteien widersprechen (§§ 869, 914 a. b. G. B), wenn in diesem Falle der einen oder der anderen Partei aufgenötigt werden sollte, das Arbeitsverhältnis, sei es für den von der Gegenseite gebotenen, sei es auch für den vom Richter zu bestimmenden Lohn fortzusetzen.

Der Anspruch des Klägers auf Kündigungsentschädigung entbehrt sonach schon aus obigem Grunde der rechtlichen Grundlage, abgesehen davon, daß der Kläger vom Beklagten auch nicht entlassen

wurde, im Gegenteil für den vom letzteren gebotenen Lohne weiter im Dienste verbleiben konnte.

Die Klage war somit zur Gänze abzuweisen.

Nr. 1000.

Der auf bestimmte Zeit aufgenommene und vorzeitig ohne gesetzlichen Grund entlassene Handlungsgehilfe hat nur insofern Anspruch auf angemessene Entschädigung, als er während der bedungenen Dauer des Dienstverhältnisses keinen anderen Posten mit gleichem Gehalte erlangt. Das gleich nach Aufhebung des Dienstverhältnisses gestellte Entschädigungsbegehren ist verfrüht und dermalen abzuweisen (Art. 1 H. G. B., §§ 1155, 1160 a. b. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Krakau vom 17. Dezember 1904, Cr. III, 234/4.

Der Kläger wurde von dem Beklagten als Handlungsgehilfe (Kommis) für ein Jahr aufgenommen. Schon nach 5 Monaten wurde er ohne rechtmäßigen Grund entlassen, worauf er gleich am folgenden Tage gegen den Prinzipal eine Klage auf Zahlung des vereinbarten Lohnes für 6 Wochen (Kündigungstermin) einbrachte und sich in derselben vorbehielt, für den Fall, als er auch später (nach 6 Wochen) keine ähnliche Anstellung finden sollte, den weiteren Entschädigungsanspruch geltend zu machen.

Das Klagebegehren wurde dermalen abgewiesen.

Gründe: Auf Grund der Ergebnisse der Verhandlung (der durchgeführten Beweise) wurde als erwiesen angenommen, daß der Grund, welcher die vorzeitige Aufhebung des Dienstverhältnisses von Seite des Beklagten begründen sollte, nämlich die angebliche Dienstuntauglichkeit des Klägers, nicht vorliegt, daß somit der Anspruch des Klägers auf Entschädigung wegen seiner vorzeitigen Entlassung gerechtfertigt erscheint.

Es fragt sich aber, ob der gleich nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses auf Zahlung des sechswöchentlichen Lohnes gerichtete Anspruch des Klägers zur Zeit der Anbringung der Klage bzw. zur Zeit der Urteilsfällung (§ 406 Z. P. O.) gesetzlich begründet sei? Der Kläger stützt dieses Begehren auf die Bestimmung des § 84 Gew. O., wonach dem ohne gesetzlichen Grund entlassenen gewerblichen Hilfsarbeiter der Lohn für die ganze Kündigungsfrist zu vergüten ist. Allein die Inanspruchnahme obiger Gesetzesvorschrift muß für den vorbezeichneten Fall als verfehlt angesehen werden, wiewohl es richtig ist, daß, da der Kläger zugleich gewerblicher Hilfsarbeiter ist (kein zu höheren Diensten angestellter Funktionär) und in dem Handelsgesetzbuche keine abweichenden Rechtssätze enthalten sind, die bezogene Gesetzesstelle bei Vorhandensein sonstiger gesetzlicher Voraussetzungen

zur Anwendung kommen dürfte (§ 92 Gew. O. und § 25 Einf. Ges. zum H. G. B.). Der Kläger hat aber nicht einen auf unbestimmte Zeit laufenden, folglich mittels Kündigung lösbaren Vertrag, sondern einen solchen abgeschlossen, welcher erst durch Verlauf der bedungenen Zeit erlischt. Es kann daher von einer Kündigung dieses Vertrages, demnach auch von einer Entschädigung für den Entgang der Kündigungsfrist keine Rede sein, dies um so mehr als sich der Kläger auch nicht bereit erklärte, den beanspruchten Betrag an Stelle der ihm gebührenden Schadloshaltung anzunehmen, im Gegenteil sich vorbehielt, bei allfälligem Eintreten eines größeren Schadens, denselben nachträglich geltend zu machen.

Der Anspruch des Klägers muß somit in Ermanglung der betreffenden Bestimmungen in dem Handelsgesetzbuche und in der Gewerbeordnung auf Grund jener des allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches untersucht und beurteilt worden (Art. 1 H. G. B.). Gemäß §§ 1155, 1160 des bezogenen Gesetzes gebührt dem vorzeitig ohne rechtmäßigen Grund verabschiedeten Arbeiter eine angemessene Entschädigung für Dienste, die er zu verrichten bereit war, an deren Ausführung er aber von dem Besteller durch dessen Schuld verhindert wurde. Ob und welchen Schaden der Kläger aus seiner gesetzwidrigen Entlassung erleiden wird, läßt sich aber gleich nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht bestimmen, da das Bestehen und die Höhe des Schadens davon abhängt, ob Kläger nicht etwa einen anderen Posten erlangt, wodurch die Schadenersatzpflicht des Beklagten ganz beseitigt oder doch bedeutend verringert werden kann. Zur Zeit der Anbringung der Klage — da noch keine Leistung fällig ist — wäre nur der Anspruch des Klägers auf Feststellung der Schadenersatzpflicht des Beklagten begründet. Obigen Rechtsstandpunkt hat übrigens auch der Kläger in seiner Klage, betreffend den allfälligen ferneren Schaden, angenommen und es liegt — wie oben ausgeführt wurde — kein rechtlicher Grund vor, vermöge dessen ein Teil des Schadens nach anderen Grundsätzen als der andere geltend zu machen wäre.

Demgemäß war die Klage als verfrüht für dermalen abzuweisen.

Nr. 1001.

Äußerungen des Hilfsarbeiters zu seinen Mitarbeitern, wie: „Wenn der Herr kein Bier zahlt, so feiern wir am 1. Mai" und „Ich werde am 1. Mai feiern", sind nicht als Verleitung der Arbeiter zum Ungehorsam gegen den Arbeitgeber anzusehen, wenngleich dieser die Maifeier verboten hat (§ 82, lit. f, Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Leoben vom 20. Mai 1903, Cr. I, 86/3.

Der in der Spiritusfabrik des Beklagten bedienstete Kläger kündete demselben am 30. April 1903 nach der Arbeitsordnung

14tägig auf, wurde aber noch am gleichen Tage entlassen. Der Beklagte begründete die Entlassung damit, daß Kläger die übrigen Fabriksarbeiter zu der vom Beklagten nicht gestatteten Feier des 1. Mai aufzureden suchte, wovon der Beklagte erst nach der Kündigung des Klägers erfuhr. Der Kläger bestreitet dies, gibt aber zu, daß die erwähnte Feier vom Beklagten verboten war, und daß dieser dafür den Arbeitern am 1. Mai Freibier verabzufolgen pflegte.

Die vernommenen Zeugen gaben an, daß der Kläger Mitte April einmal beim Mittagessen zu den Arbeitern äußerte: „Wenn der Herr kein Bier zahlt, so tun wir am 1. Mai feiern", und dann auch zu einzelnen Arbeitern sagte, er werde den 1. Mai feiern. Anlaß hiezu war das Sprechen über die übliche Maifeier.

Dem Begehren des Klägers auf Zahlung der Entschädigung für die Kündigungsfrist von 33 K 60 h wurde stattgegeben.

Gründe: In den vom Kläger nach den Zeugenaussagen gemachten Äußerungen konnte nur ein müßiges Herumreden desselben bezüglich der Maifeier, nicht aber der ernstliche Versuch einer Verleitung der übrigen Fabriksarbeiter zum Ungehorsam oder zur Auflehnung gegen der Gewerbsinhaber gefunden werden, dies um so weniger, weil Kläger zu den einzelnen Arbeitern auch nur sagte, daß er den 1. Mai feiern werde, nicht aber diese zur verbotenen Feier aufforderte. Der Entlassungsgrund nach § 82, lit. f, Gew. O. liegt daher nicht vor und erscheint der Klagsanspruch nach § 84 Gew. O. gerechtfertigt.

Nr. 1002.

Infolge Krankheit eingetretene Unfähigkeit des Hilfsarbeiters zur Verrichtung der vertragsmäßigen Arbeit gibt diesem keinen Anspruch auf Zuweisung von andersgearteten, leichteren Arbeiten.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Leoben vom 9 Juni 1903, Cr. I, 108 3.

Kläger war für die Dampfsäge des Beklagten als Schlosser und Maschinist aufgenommen gegen 80 K Monatslohn. Am 21. Mai 1903 meldete er sich krank, ersuchte jedoch um Zuweisung von anderen, leichteren Arbeiten im Sägebetriebe, da ihn der Arzt der Krankenkasse für solche als arbeitsfähig erklärt hatte. Insbesondere gab Kläger vor, keine Schlosserarbeiten verrichten zu können. Dieses Ansuchen lehnte der Beklagte ab mit der Begründung, daß er gerade einen Schlosser benötige, und kündete dem Kläger am nächsten Samstag 8tägig gemäß der Arbeitsordnung auf. Am 30. Mai wurde Kläger entlassen. Wegen Nichtzuweisung leichterer Arbeiten begehrt Kläger vom Beklagten die Zahlung seines Verdienstentganges für die Zeit vom 21. bis 30. Mai 1903 mit 26 K 66 h.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Kläger war vertragsmäßig als Schlosser und Maschinist aufgenommen. Da er wegen angeblicher Krankheit die betreffenden Arbeiten nicht mehr verrichten konnte, sondern nur anders geartete, leichtere, so stand es dem Beklagten frei, ob er auf das Ersuchen des Klägers um Zuweisung von derlei Arbeiten eingehen wollte oder nicht. Keineswegs war er hiezu verpflichtet. Vielmehr hatte Kläger den in seiner Person eingetretenen Zufall der Unfähigkeit zur Verrichtung der vereinbarten Arbeiten selbst zu tragen. Durch den Eintritt dieser Unfähigkeit wurde das Arbeitsverhältnis unterbrochen und schließlich vom Beklagten durch ordnungsgemäße Kündigung gelöst. Auf einen Lohn für die Zeit von der Ablehnung seines Ersuchens bis zum Ende der Kündigungsfrist hatte Kläger also überhaupt keinen Anspruch (§§ 1311 und 1156 a. b. G. B.). Daher kann er auch keine Entschädigung für Verdienstentgang verlangen.

Nr. 1003.

Versuchte Verleitung einer Hausgenossin zu unsittlichen Handlungen (§ 82, lit. f., Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Leoben vom 3. August 1904, Cr. I., 144/4.

Der beim Beklagten, einem Restaurateur, als Kellner bedienstete Kläger begann mit der in der Familie lebenden, 16 Jahre alten Nichte des Restaurateurs ein Liebesverhältnis. Als er eines Morgens von einer Zeugin mit dem Mädchen in dessen Bette liegend betroffen wurde, entließ ihn der Beklagte. Kläger gibt diesen Sachverhalt zwar zu, behauptete jedoch, daß zwischen ihm und dem Mädchen nichts Unsittliches vorgefallen und das Liebesverhältnis allein überhaupt nicht unsittlich sei.

Sein auf Entschädigung für den Entgang der Kündigungsfrist wegen grundloser Entlassung gerichtetes Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Wenn auch ein Liebesverhältnis an sich nicht als unsittlich bezeichnet werden kann, so muß doch das gemeinsame Liegen des Klägers mit der noch sehr jugendlichen Familienangehörigen des Beklagten in deren Bette, zu welchem Zwecke Kläger das Mädchen in dessen Zimmer aufsuchen mußte, als versuchte Verleitung einer Hausgenossin zu unsittlichen Handlungen im Sinne des § 82, lit. f., Gew. O. aufgefaßt werden. Nach dieser Gesetzesstelle genügt schon der bloße Verleitungsversuch zur Entlassung, der Vollzug einer unsittlichen Handlung ist nicht vorausgesetzt. Es erscheint demnach die Entlassung des Klägers durch den Beklagten als gesetzlich gerechtfertigt, weshalb sein Entschädigungsanspruch nach § 84 Gew. O. abzuweisen war.

Nr. 1004.

Ein bei dem Inhaber einer Kleiderniederlage beschäftigter Schneidermeister ist kein gewerblicher Hilfsarbeiter des Ersteren (§§ 1 und 23 Gew. Ger. G. und § 73 Gew. O.).

Beschluß des Gewerbegerichtes Graz vom 21. Jänner 1905, Gr. I. 23/5.

Der Kläger war bei dem Inhaber einer Kleiderniederlage seit 1. August 1903 als Schneidermeister gegen einen Wochenlohn von 24 K und 15% Provision von den durch seine Intervention gemachten Geschäften in Arbeit. Kläger begehrt vom Beklagten die Zahlung eines Provisionsbetrages von 52 K 80 h von den durch ihn vermittelten Geschäften.

Das über die Klage eingeleitete Verfahren wurde wegen Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes eingestellt.

Gründe: Nach den übereinstimmenden Angaben beider Teile hat der Kläger das selbständige Schneidergewerbe angemeldet, in welchem er selbst die Gewerbegehilfen aufnimmt und entläßt, während der Beklagte nur Inhaber einer Herrenkleiderniederlage ist, für welche er durch den Kläger und dessen Gehilfen die zum Verkaufe bestimmten Kleider anfertigen läßt. Hiefür hat Beklagter dem Kläger nach Behauptung des letzteren einen Wochenlohn von 24 K und eine 15%ige Provision von den durch seine (Klägers) Intervention gemachten Geschäften sowie den Lohn der Gehilfen des Klägers bezahlt, während Beklagter nur zugibt, daß Kläger einen Wochenlohn von 24 K sowie den Lohn seiner Gehilfen zu beziehen hatte.

Beklagter wurde auch mit Erkenntnis des Stadtrates Graz vom 7. Oktober 1903, St. Reg. 1145/3, Stadtratszahl 126025 wegen Übertretung des § 14 Gew. O., begangen durch unbefugte Ausübung des Kleidermachergewerbes, mit einer Geldstrafe von 10 K belegt.

Kläger kann daher nicht als gewerblicher Hilfsarbeiter des Beklagten im Sinne des § 73 Gew. O. und Beklagter auch nicht als gewerblicher Unternehmer im Sinne des § 2 Gew. O. und § 1 Gew. Ger. G. vom 27. November 1896, R. G. Bl. Nr. 218, angesehen werden.

Nachdem es sich daher im vorliegenden Falle nicht um einen Rechtsstreit zwischen einem gewerblichen Unternehmer und dessen Hilfsarbeiter handelt, für welchen das Gewerbegericht im Sinne der §§ 1, 4 und 5 Gew. Ger. G. zuständig wäre, war die Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes für den obbezeichneten Provisionsanspruch des Klägers gemäß § 23 Gew. Ger. G. und der §§ 41 und 42 J. N. auszusprechen und das eingeleitete Verfahren einzustellen.

Nr. 1005.

Das Gewerbegericht ist nicht zuständig für die Lohnklage des bei einem Zinkographen gegen Monatsgehalt und Provision angestellten Kontoristen und Platzvertreters (§§ 1, 5, lit. d und 23 Gew. Ger. G. und 73 letzter Abs. Gew. O.)

Beschluß des Gewerbegerichtes Graz vom 18. Februar 1905, Cr. I, 97/5.

Kläger, ein Handelsangestellter, war vom 1. Oktober 1904 beim Beklagten, einem Zinkographen, als Kontorist und Platzvertreter gegen Monatsgehalt von 50 K, 15% vom erzielten Geschäftsumsatz und gegen einmonatliche Kündigung bedienstet und hat nach am 1. Februar 1905 erfolgter Kündigung wegen Nichtzahlung des fixen Gehaltes und der fälligen Provision den Dienst am 14. Februar 1905 selbst verlassen.

Die Klage auf Zahlung des Gehaltes wurde wegen Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes zurückgewiesen.

Begründung: Nach § 1, Gew. G. G. kann sich die sachliche Zuständigkeit des Gewerbegerichtes zur Austragung von gewerblichen Rechtsstreitigkeiten zwischen gewerblichen Unternehmern und Arbeitern (im Sinne des § 5 obzitierten Gesetzes) auf alle Unternehmungen beziehen, auf welche die Gew. O. Anwendung findet. Die Frage, ob und welche gewerbliche Unternehmung vorliegt, ist daher nach den Bestimmungen der Gew. O. zu beurteilen.

Gemäß § 1, Abs. 3 und 4 Gew. O. und H. M.-Erlaß vom 16. September 1883, Z. 26701 sind aber als Handelsgewerbe im engeren Sinne jene Handelsgewerbe zu verstehen, bei welchen die Gewerbsanmeldung auf den Betrieb des Handels lautet, bei denen also dieser Handelsbetrieb das alleinige Geschäft bildet und nicht als ein Ausfluß des den gewerbegerichtlichen Produzenten zustehenden Rechtes, mit ihren Erzeugnissen Handel zu treiben, erscheint.

Da nun nach Inhalt der Klage der Beklagte das Zinkographiegewerbe und nicht das Handelsgewerbe im Sinne der Gew.-O. betreibt, bei welchem der Kläger als Kontorist mit Monatsgehalt, Provision und einmonatlicher Kündigung angestellt ist, findet die Bestimmung des § 5, lit. d, Gew. G. G. im gegebenen Falle keine Anwendung. Nach den für andere gewerbliche Betriebe geltenden Bestimmungen des § 5, lit. a bis c, Gew. G. G. und § 73 Gew. O. gelten aber Kontoristen und Platzvertreter nicht als Arbeiter im Sinne des Gewerbegerichtsgesetzes.

Gemäß § 23, Gew. G. G. und § 41 J. N. war aus vorstehenden Erwägungen die Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes von Amts wegen auszusprechen.

Nr. 1006.

Für Klagen aus dem Lehrvertrage, welche gegen den Vater oder Vormund des minderjährigen Lehrlings gerichtet sind und die durch letztere im Vertrage übernommene Leistungen oder Entschädigungsansprüche betreffen, ist das Gewerbegericht nicht zuständig (§ 1 Gew. Ger. G.).

Beschluß des Gewerbegerichtes Krakau vom 7. April 1904, Cr. II, 378/4.

Laut des zwischen K. P. als Vater des minderjährigen C. P. mit dem Schuhmachermeister A. L. mündlich abgeschlossenen Lehrvertrages, hat sich ersterer verpflichtet, für den Fall, als der minderjährige C. P. vor Ablauf der bedungenen vierjährigen Lehrzeit durch ihn zurückgerufen werden sollte oder eigenmächtig entliefe, dem Lehrherrn für die Mühewaltung und Verköstigung des Lehrlings den Betrag von 50 h für jeden durch den Minderjährigen in der Lehre zugebrachten Tag zu vergüten. Als der Lehrling nach einem Jahre eigenmächtig aus der Lehre austrat, belangte der Lehrherr den Vater desselben auf Zahlung einer Entschädigung im Betrage von 300 K.

Die Klage wurde wegen Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes zurückgewiesen.

Gründe: Nach § 1 Gew. Ger. G. sind Gewerbegerichte zur Austragung gewerblicher Rechtsstreitigkeiten nur zwischen gewerblichen Unternehmern und Arbeitern berufen. Wenn nun auch gemäß § 4 lit. c des bezeichneten Gesetzes Streitigkeiten über Leistungen und Entschädigungsansprüche aus dem Lehrverhältnisse zur sachlichen Kompetenz der Gewerbegerichte gehören, darf diese Gesetzesvorschrift nicht dahin aufgefaßt werden, daß auch dritte Personen, welche dem Lehrvertrage freiwillig oder als gesetzliche Vertreter des minderjährigen Lehrlings beigetreten sind und darin selbständige Verpflichtungen übernommen haben, schon aus diesem Grunde, nämlich der Teilnahme an dem Lehrvertrage, vor dem Gewerbegericht belangt werden können. Denn auch hier müssen die Kompetenzgrenzen des § 1, Gew. Ger. G. beobachtet werden, wonach sobald nur eine der Parteien weder dem Stande der Arbeiter noch jenem der gewerblichen Unternehmer angehört, die sachliche Zuständigkeit des Gewerbegerichtes ausgeschlossen erscheint.

Die Klage war somit von Amtswegen (§ 23, Abs. 2, Gew. Ger. G.) zurückzuweisen.

Nr. 1007.

Örtliche Zuständigkeit des Gewerbegerichts. Der Begriff „Betriebsstätte", deren Lage nach § 23, Gew. Ger. G. den ausschließlichen

Gerichtsstand des Gewerbegerichtes begründet, ist im weitern, auch die Arbeitsstätte in sich schließenden Sinne zu interpretieren.

Abänderung des Beschlusses des Gewerbegerichtes Teplitz vom 21. November 1904, Cr. I, 347/4 durch Beschluß des Kreis- als Rekursgerichtes in Leitmeritz vom 14. Dezember 1904, R. VIII 456/4.

Die von 4 Maurern aus Turn, Bezirk Teplitz, überreichte Klage gegen den Maurermeister W. W. in Priesten, Bezirk Karbitz (Gewerbegerichtsbezirk Aussig a. d. E.) wegen Lohnvergütung, wurde vom Gewerbegerichte Teplitz wegen örtlicher Unzuständigkeit abgewiesen.

Gründe: Nach der gerichtlichen Feststellung haben die Kläger auf dem vom Beklagten geführten Baue eines Wohnhauses im Orte Weschen, Bezirk Teplitz, gearbeitet und behaupten vorzeitig und grundlos entlassen worden zu sein.

Der Beklagte übt zufolge der ihm erteilten Konzession im Orte Priesten das Maurer- und Zimmermeistergewerbe aus, dort befindet sich die einzige von ihm angemeldete Betriebsstätte, von dort aus erfolgt die Leitung seines Gewerbebetriebes, dort waren auch die Arbeitsbücher der Kläger hinterlegt, und von der für diesen Ort zuständigen Steuerbehörde Aussig wird ihm auch die Erwerbsteuer vorgeschrieben. Im Hinblicke auf diesen Sachverhalt wurde bei der Streitverhandlung die Frage über die örtliche Zuständigkeit des angerufenen Gewerbegerichtes von Amts wegen zur Erörterung gestellt. Nach § 23, Abs. 1, Gew. Ger. G. ist nun zur Verhandlung und Entscheidung der im § 4 dieses Gezetzes bezeichneten Streitigkeiten mit Ausschluß aller andern Gerichtsstände dasjenige Gewerbegericht zuständig, in dessen Sprengel sich die Betriebsstätte befindet, oder wenn die im § 5, lit. c) bezeichneten Personen in Frage kommen, das Gewerbegericht, in dessen Sprengel die Arbeit zu leisten ist, oder die Auszahlung des Lohnes zu geschehen hat.

Unter den im § 5, lit. c) bezeichneten Personen versteht offensichtlich das Gesetz jene Kategorie von Hilfsarbeitern, derer im § 78 a Gew. O. Erwähnung geschieht, und die man gemeiniglich als „Heimarbeiter" oder „Sitzgesellen" bezeichnet. Unter diese Kategorie von Arbeitern fallen nun zweifellos die Kläger nicht. Zuständig zur Entscheidung des gegenständlichen Streites kann deshalb nur jenes Gewerbegericht sein, in dessen Sprengel sich die Betriebsstätte des Beklagten befindet, nämlich das Gewerbegericht in Aussig. Die Auffassung der Kläger, daß die Betriebsstätte des Beklagten in Weschen gelegen ist, weil derselbe dort einen Neubau aufführt, ist insoferne rechtsirrtümlich, als die Kläger den im § 39 Gew. O. zum Ausdrucke gebrachten Rechtsbegriff „feste Betriebsstätte" mit der Arbeitsstätte verwechseln. Dadurch, daß Beklagter außerhalb des Standortes seines

Gewerbes, welches hier mit der Betriebsstätte zusammenfällt, einen Bau ausführte, wozu er nach § 41, Gew. O. und nach dem Gesetze vom 26. Dezember 1893, Nr. 193 R. G. Bl. berechtigt ist, hat er noch keine neue Betriebsstätte in Weschen errichtet, zumal hiezu nach § 39 Gew. O. die Genehmigung der Gewerbebehörde erforderlich wäre. Daß die feste Betriebsstätte eines Unternehmers mit der Arbeitsstätte nicht zusammen zu fallen brauche, geht auch aus § 20 des oben zitierten Gesetzes vom 26. Dezember 1893 hervor, wonach die Baugewerbetreibenden verpflichtet sind, sich einer entsprechenden äußern Bezeichnung ihrer festen Betriebsstätte zu bedienen, als auch bei jedem von ihnen geführten Neu-, Zu- und Umbau ihren Namen und die Bezeichnung ihres Gewerbes anzubringen. Es wird also hiemit die Betriebsstätte der Arbeitsstätte entgegengestellt. Endlich ist nach § 37 des Personalsteuergesetzes die Erwerbsteuer in der Regel von jeder Betriebsstätte besonders zu bemessen und ist nach § 38 dieses Gesetzes bei Bauunternehmungen jeder Sitz einer Betriebsleitung als Betriebsstätte anzusehen. Wenn nun der Beklagte nur eine einzige Betriebsstätte unterhält, und wenn diese nicht im Sprengel des Prozeßgerichtes gelegen ist, so ergibt sich die örtliche Unzuständigkeit desselben von selbst.

Dem dagegen ergriffenen Rekurse der Kläger gab das k. k. Kreis- als Rekursgericht in Leitmeritz Folge und trug dem Prozeßgerichte auf, sich der Verhandlung und Urteilsfällung zu unterziehen.

Gründe: Die Lösung der Streitfrage über die Zuständigkeit hängt ausschließlich von der Auslegung des im § 23 Gew. Ger. G. gebrauchten Ausdruckes „Betriebsstätte“ ab.

Die Gewerbeordnung unterscheidet nun den Standort des Gewerbes (§§ 12 und 41, Gew. O.) und die festen Betriebsstätten desselben (§§ 39 und 44 Gew. O.).

Schon aus der Bezeichnung „feste Betriebsstätten“ ist zu folgern, daß es nach der Gewerbeordnung Betriebsstätten geben kann, die jedoch als feste Betriebsstätten nicht angesehen werden können.

Bei der Mehrzahl der konzessionierten Gewerbe wird die Betriebsstätte sich wohl mit der festen Betriebsstätte decken.

Bezüglich der Baugewerbe trifft dies jedoch nicht zu, denn Gewerbetreibende dieser Art können gemäß der §§ 1 bis 5 des Gesetzes vom 26. Dezember 1893, Nr. 193 R. G. Bl. falls die Ausnahme des § 6 dieses Gesetzes nicht zutrifft, alle in ihr Fach einschlagenden Arbeiten auch außerhalb ihres Standortes und ihrer festen Betriebsstätte übernehmen und hiedurch vorübergehende Stätten ihres Gewerbebetriebes begründen. Überdies läßt die Bestimmung des § 20 dieses Gesetzes, nach welcher die für feste Betriebsstätten gegebenen Vorschriften von den Bau-, Maurer- und

Zimmermeistern auch bei jedem von ihnen geführten Neu-, Zu- oder Umbau zu befolgen sind, darüber keinen Zweifel zu, daß derartige Arbeitsstätten als Betriebsstätten anzusehen sind.

Wird nun erwogen, daß das Gewerbegerichtsgesetz, welches die Heimarbeiter ohne Rücksicht auf den Standort oder die feste Betriebsstätte des Gewerbeinhabers mit ihren Klagen an das Gewerbegericht, in dessen Sprengel die Arbeit zu leisten war oder die Auszahlung des Lohnes zu geschehen hat, verweist, offenbar den Zweck verfolgt, den Arbeitern die Durchsetzung ihrer Rechte möglichst zu erleichtern, so muß gefolgert werden, daß der im § 23 dieses Gesetzes gebrauchte Ausdruck „Betriebstätte" nicht in dem engeren Sinne der festen Betriebsstätte, sondern im weitern Sinne gebraucht wurde, und daß demnach um auf den gegebenen Fall zu übergehen, der in dem Orte Weschen von dem Beklagten aufgeführte Neubau als Betriebsstätte im Sinne der zitierten Gesetzesstelle anzusehen und daher das Gewerbegericht Teplitz zur Entscheidung der obigen Streitsache berufen ist.

Nr. 1008.

Für die örtliche Zuständigkeit des Gewerbegerichtes ist die Lage der Betriebsstätte auch dann maßgebend, wenn der Hilfsarbeiter in letzterer den Dienst noch gar nicht angetreten hat.

Die Ungültigkeit eines Vertrages kann eine Partei nicht geltend machen, die sich selbst in die Unmöglichkeit, den Vertrag zu erfüllen, versetzt hat.

Ein Fabriksmeister gehört nicht zu den gewerblichen Hilfsarbeitern und kann daher die Ungültigkeit eines Dienstvertrages auf Grund des § 86, Gew. O. nicht geltend machen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Bielitz vom 30. August 1904. Cr. II, 22/4, teilweise abgeändert durch das Urteil des Kreisgerichtes in Teschen als Berufungsgerichtes vom 3. November 1904, Cg. I 251/4.

Anfangs Juni 1904 kam zwischen der Firma Gebrüder D. und dem Fabriksmeister A. ein Vertrag des Inhaltes zu stande, daß letzterer sich verpflichtete, am 1. August 1904 bei der genannten Firma als Meister einzutreten.

Zur Zeit des Abschlusses dieses Vertrages war A. bei der Firma W. W. bedienstet und blieb dort auch über den 1. August hinaus.

Die Firma Gebrüder D. trat deshalb gegen ihn klagbar auf und beantragte seine Verurteilung, den Arbeitsvertrag zuzuhalten und den Dienst sofort anzutreten.

Bei der Streitverhandlung vor dem Gewerbegerichte beschränkte sich Belangter auf die Behauptung, er habe sich in Bezug auf die Dauer des mit der Firma W. W. geschlossenen Dienstvertrages im Irrtum befunden und sei daher an den Vertrag mit der Klagsfirma nicht gebunden.

Die Klagsfirma bewertete bei der Streitverhandlung den Streitgegenstand auf 1000 K.

Das Gewerbegericht verurteilte den Belangten zur Zuhaltung des mit der Klagsfirma bgaeschlossenen Vertrages und zum sofortigen Dienstantritte, eventuell zur Bezahlung von 1000 K, weil der zwischen den Streitparteien abgeschlossene Vertrag gültig und der von dem Belangten behauptete Irrtum nicht so beschaffen ist, wie er nach § 871 a. b. G. B. sein müßte, um die Ungültigkeit des Vertrages zu bewirken.

Dieses Urteil wurde von dem Belangten deswegen angefochten, weil er außerhalb des Sprengels des Bielitzer Gewerbegerichtes wohne und den Dienst in der innerhalb dieses Bezirkes gelegenen Betriebsstätte der Klagsfirma noch gar nicht angetreten habe, also das von der Klagsseite angerufene Gewerbegericht unzuständig sei, weiters weil der Klagsfirma mehr zuerkannt worden sei, als sie begehrt habe da die Bewertung des Gegenstandes kein Alternativbegehren enthalte und endlich deshalb, weil Belangter zu einer unmöglichen Leistung und zur Erfüllung eines gemäß § 878 a. b. G. B. und § 86 Gew. O. ungültigen Vertrages verurteilt worden ist, da die Klagsfirma wußte, daß Belangter der Firma W. W. verpflichtet sei und ihn zum Vertragsbruche verleitet habe.

Das Kreisgericht in Teschen als Berufungsgericht hat der Berufung des Belangten nur insoferne Folge gegeben, als der Ausspruch des erstrichterlichen Urteiles bezüglich der Bezahlung des Betrages per 1000 K aufgehoben wurde; im übrigen erfolgte unter gegenseitiger Aufhebung der Kosten des Berufungsverfahrens die Bestätigung des angefochtenen Urteils.

Gründe: Die Einwendung der Unzuständigkeit war zu verwerfen, nachdem gemäß § 23 Gew. Ger. G. für die Zuständigkeit eines Gewerbegerichtes maßgebend ist, daß die Arbeitsstätte, auf welche sich die Vereinbarung bezieht, somit im Gegenstandsfalle das Unternehmen der Klagsfirma, im Kompetenzbereiche des betreffenden Gewerbegerichtes, vorliegendenfalls des Gewerbegerichtes Bielitz, liegt.

Desgleichen ist der 2. Berufungsgrund weggefallen, da der Vertreter der Klagsseite bei der Verhandlung das alternative Begehren zurückgezogen, beziehungsweise auf den diesbezüglichen alternativen Anspruch (von 1000 K) verzichtet hat. Es erübrigt daher nur die dritte Berufungseinwendung als Gegenstand des Streites.

In dieser Beziehung konnte die Berufung des Beklagten auf den § 86 Gew. O. nicht Berücksichtigung finden, da der Beklagte als Meister zu den Arbeitern höherer Kategorie im Sinne des § 73 Gew. O. und nicht zu den Hilfspersonen gerechnet werden kann, daher die Bestimmungen des § 86 Gew. O. auf ihn keine Anwendung finden. Es handelt sich sohin nur um die Frage ob seitens der Klagsfirma gewissermaßen eine conscientia rücksichtlich des Vertragsbruches des Beklagten vorliege, und der neue Vertrag mit dem Beklagten sich als contra bonos mores geschlossen darstelle und ob die Unmöglichkeit der Leistung seitens des Beklagten vorliege und damit die Ungültigkeit des Vertrages.

Auf Grund der Aussagen der vor dem Berufungsgerichte abgehörten Zeugen hat das Berufungsgericht angenommen, daß sich die Klagsfirma zur Zeit des Vertragsabschlusses im guten Glauben befunden habe, und daß sie keine Kenntnis davon hatte, daß Belangter durch Abschluß des mit der Klage geltend gemachten Vertrages einen zweiten Dienstvertrag verletze.

Die Frage der Unmöglichkeit anbelangend, ist es klar, daß die Zuhaltung des Vertrages durch den Beklagten objektiv möglich ist; wenn er sich selbstverschuldet in die Unmöglichkeit versetzt, subjektiv überhaupt oder dermalen den Vertrag einzuhalten, so steht dies der Giltigkeit des Vertrages und demnach dem Klagebegehren nicht entgegen.

Es war daher das berufene Urteil, insoweit es den Beklagten zur Zuhaltung des Vertrages verpflichtet, zu bestätigen.

Anders verhält es sich mit der alternativen Verurteilung zur Zahlung von 1000 K.

Da in zweiter Instanz ein Begehren nicht zurückgezogen werden kann, so ist die diesfällige Erklärung der Klagsfirma nur so anzusehen, daß sie der Berufung in diesem Punkte die Berechtigung nicht aberkenne.

Aus diesem Grunde und weil das Verhandlungsprotokoll I. Instanz tatsächlich nicht den diesen Anspruch begründenden Klagsantrag enthält (§ 451, 208 Z. 1, Z. P. O.), war der Berufung in diesem Punkte Folge zu geben und der bezügliche Teil des Urteiles aufzuheben.

Nr. 1009.

Rechtspersönlichkeit einer Fabrikssparkasse. Der Arbeiter, dessen Forderung an die Fabrikssparkasse zur Deckung einer Schuld an den Fabriksherrn verwendet wurde, hat nicht vom Fabriksherrn,

sondern von der Fabrikssparkasse über sein durch Lohnabzüge gebildetes Sparguthaben Rechenschaft zu fordern.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Bielitz vom 26. September 1904, Cr. II, 26/4.

Der Schlosser A. war bei der Maschinenfabriksfirma B. vom 18. Jänner bis 17. September 1904 beschäftigt.

Mit seinem Einverständnisse wurden ihm allmonatlich von seinem Lohne für die Fabrikssparkasse Abzüge von je 1 K gemacht, so daß sein Guthaben am Tage seiner Verabschiedung 15 K 14 h betrug.

Die genannte Firma zahlte jedoch dem Schlosser A. statt dieses Betrages nur 3 K 14 h aus und verwendete den Restbetrag per 12 K zur Deckung eines restlichen, dem A. auf seinen Lohn gewährten Vorschusses in gleicher Höhe.

Der Vertreter der von A. auf Bezalung von 12 K belangten Firma beantragte die Abweisung der Klage mit der Begründung, daß das Vermögen der Fabrikssparkasse eigentlich auch Vermögen der Firma sei, da beide Anstalten denselben Chef und dieselben Beamten haben, und daß in einer Arbeiterversammlung der Firma das Recht eingeräumt worden sei, sich für gewährte Lohnvorschüsse an den Sparguthaben der Arbeiter schadlos zu halten.

Der Kläger bestritt die Berechtigung der belangten Firma über das Vermögen der Fabrikssparkasse zu disponieren mit der Behauptung, daß er bei der obgenannten Arbeiterversammlung nicht zugegen gewesen sei, und daß ihm beim Dienstantritte nichts davon gesagt wurde, daß das Sparguthaben der Arbeiter zur Deckung der Vorschußforderungen verwendet werde; er verlange also den ihm seitens der belangten Firma unberechtigterweise vorenthaltenen Lohn per 12 K.

Aus den diesfälligen Akten des Bürgermeisteramtes Bielitz als politischer Behörde erster Instanz geht hervor, daß dem Ansuchen der belangten Firma vom 18. Juni 1901 um Genehmigung der Statuten der Jubiläums-Fabrikssparkasse seitens des k. k. Ministeriums des Innern keine Folge gegeben wurde, weil sich diese Sparkasse lediglich als eine auf dem Dienst- und Lohnverhältnisse beruhende interne Institution darstelle, welche vom Standpunkte der Vereinsgesetzgebung zu einer behördlichen Ingerenz keinen Anlaß biete.

Die belangte Firma hat hierauf neue Statuten ausgearbeitet und den Namen der Sparkassa abgeändert in: „Fabrikssparkasse der Firma B". Der Versuch, eine Statutengenehmigung zu erlangen, wurde nicht wiederholt.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Das Gewerbegericht erblickt in der Fabrikssparkasse der belangten Firma ein von der belangten Firma verschiedenes Rechtssubjekt.

Alle Voraussetzungen nämlich, welche die Existenz eines solchen bedingen sind vorhanden: Behördliche Anerkennung, Namen, Vermögen, Mitglieder, Organe, Repräsentanten, Wirksamkeit nach Außen und Selbstständigkeit.

Die Fabrikssparkasse der Firma B. hat unter ihrem Namen und unter behördlicher Anerkennung ihrer Existenz Eigentum an Grundbuchsobjekten erworben, Hypothekardarlehen kontrahiert, ihr Eigentum verpfändet und Spareinlagen einkassiert; dieselbe besitzt ihren Vorstand und fördert durch Vermietung von Arbeiterwohnungen, sowie durch Verzinsung der Einlagen die materiellen Interessen ihrer Mitglieder.

Vorstehendes ergibt sich mit unzweifelhafter Klarheit aus den requirierten Grundbuchsdaten.

Sind nun aber die belangte Firma und die Fabrikssparkasse gesonderte Vermögenssubjekte, dann erscheinen die bei der letzteren seitens der Bediensteten der belangten Firma gemachten Einlagen als keine Schuld der belangten Firma, sondern als eine Schuld der Fabrikssparkasse.

Letztere und nicht die Firma sind den Einlegern über deren Guthaben Rechenschaft schuldig.

Die belangte Firma darf also seitens des Klägers in Betreff seines Sparkassenguthabens nicht zur Verantwortung gezogen werden, sondern nur die Sparkasse selbst.

Die belangte Firma ist dem Kläger nichts schuldig, im Gegenteile, sie hat von ihm einen restlichen Vorschuß pro 12 K zu fordern.

Der Kläger war daher mit seiner Klage abzuweisen und wird seinen Anspruch vor dem ordentlichen Gerichte gegen die Fabrikssparkasse erheben müssen.

Schließlich möge noch hervorgehoben werden, daß die unter dem 9. Juli 1903 und 1. September 1904 seitens des Bürgermeisteramtes in Bielitz als politische Behörde erster Instanz der Fabrikssparkasse und deren Vorstand erteilte Legitimität mit der Ministerialentscheidung deswegen nicht im Widerspruche steht, weil das k. k. Ministerium des Innern lediglich der Jubiläums-Fabrikssparkasse und nicht der nach geänderten Statuten unter dem neuen Namen: „Fabrikssparkasse“ in Wirksamkeit befindlichen Sparkasse die Statutengenehmigung versagt hat.

Nr. 1010.

Auch der Akkordarbeiter kann für das Aussetzen mit der Arbeit Entschädigung fordern, wenn nach dem Arbeitsvertrag volle Be-

schäftigung während der ganzen Arbeitszeit in Aussicht genommen war.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Bielitz vom 28. November 1904, Cr. II, 31/4.

Kläger war mit einem täglichen Akkorddurchschnittslohne pro 4 K 45 h als Emailmaler seit anfangs Juli 1903 bei der belangten Aktiengesellschaft beschäftigt und hat bis Juli 1904 täglich 10 Stunden gearbeitet.

Vom 26. Juli l. J. angefangen mußte er mit der Arbeit manchmal aussetzen und zwar versäumte er zusammen 6 Tage und $15^1/_2$ Stunden.

Wird der Tag mit je 4 K 45 h und die Stunde mit je 44 h berechnet, so ergibt sich ein Lohnentgang von 33 K 52 h, welchen Kläger gegen die belangte Aktiengesellschaft geltend macht.

Der Vertreter der belangten Firma beantragte die Abweisung der Klage, weil Kläger als Akkordarbeiter nicht nach der auf die Arbeit verwendeten Zeit, sondern nach dem Arbeitsquantum entlohnt werde, weil es ferner außerhalb des Verschuldens der belangten Gesellschaft liege, daß keine genügende, den Kläger vollbeschäftigende Arbeit vorhanden war, weil weiters gerade die Periode vom Juli 1903 bis Juli 1904 beweise, daß die Gesellschaft, wenn irgend möglich, ihre Arbeiter voll beschäftige und weil endlich Kläger gegen das Aussetzen mit der Arbeit, welches im Fabriksbetriebe periodenweise unvermeidlich sei, niemals protestiert und übrigens auf seine allfälligen Ansprüche dadurch Verzicht geleistet habe, daß er allwöchentlich den ihm ausbezahlten Lohn ohne Reklamation angenommen hat.

Das Gewerbegericht hat die belangte Gesellschaft nach dem Klagebegehren verurteilt.

Gründe: Dadurch, daß Kläger ein volles Jahr, nämlich vom Juli 1903 bis Juli 1904, täglich 10 Stunden, ohne jemals mit der Arbeit aussetzen zu müssen, in Akkord gearbeitet und daß die belangte Firma in der genannten Weise den Kläger beschäftigt hat, wurde zwischen den Streitparteien stillschweigend (§ 863 a. b. G. B) ein Arbeitsvertrag geschlossen, welcher den Kläger zur vollen Ausnützung der in der Fabriksordnung normierten 10stündigen Arbeitszeit für seine Akkordarbeit berechtigte.

Zu einer einseitigen Änderung dieses Vertrages war die belangte Gesellschaft nicht berechtigt und es wäre ihr nach Ablauf dieses Jahres obgelegen, mit dem Kläger unter Freilassung einer 14tägigen Kündigungsfrist eine neue Vereinbarung dahin zu treffen, daß nunmehr Kläger für seine Akkordarbeit nicht mehr volle 10 Stunden, sondern

schon aus der Erregung hervor, mit welcher insbesondere der Kläger seine Sache vor Gericht vertreten hat.

Gegen den Belangten läßt sich der Verdacht aussprechen, daß er den Kläger absichtlich volle zwei Tage ohne Arbeit sitzen ließ, um dessen Verdienst zu schmälern; Kläger sollte nach der Absicht des Beklagten noch am Ende der Vertragsfrist verhalten werden, sich vor dem Dienstgeber zu demütigen und um eine Arbeit zu bitten, auf welche er inhaltlich des vorzitierten Vergleiches ein Recht hatte.

Aus diesem Vergleiche ergibt sich die Verpflichtung des Belangten, dem Kläger Arbeit zu geben, so daß Kläger gewiß nicht nötig hatte, um sein vertragsmäßiges Recht bittlich zu werden.

Der Durchschnittsverdienst des Klägers per 4 K täglich wurde seitens des Belangten nicht bemängelt, weshalb dieser wegen Verletzung seiner Vertragspflicht durch Nichtzuweisung der versprochenen Arbeit während zweier Tage zur Bezahlung des Betrages per 8 K verurteilt wurde.

Nr. 1012.

1. Zwischen dem Arbeitgeber und den vom Akkordanten aufgenommenen Arbeitern, deren Arbeitsbücher vom Subunternehmer verwahrt und die auch von dem letzteren entlohnt werden, besteht kein Arbeitsvertrag.

2. Wenn in Streitigkeiten über Beträge von mehr als 100 K eine Partei bei der mündlichen Berufungsverhandlung nicht erscheint, so ist den Angaben der erschienenen Partei, insoferne sie einverständlichen früheren Feststellungen nicht widersprechen, Glauben beizumessen.

3. Zulassung der Überschreitung der schriftlichen Berufungsanträge in der mündlichen Berufungsverhandlung durch den allein erschienenen Berufungswerber.

Urteil des Gewerbegerichtes Bielitz vom 5. Juni 1903, Cr. I, 133/3, abgeändert durch das Urteil des Kreis- als Berufungsgerichtes Teschen vom 6. Juli 1903, Cg. I. 161/3.

Der Bauunternehmer A. ersuchte den Akkordanten B. um Überlassung von 8 Arbeitern zur Ausführung von Pflasterungsarbeiten.

B. versprach diesem Ansuchen nachzukommen, ohne bezüglich des den Arbeitern zu zahlenden Lohnes mit A. feste Verabredungen zu treffen.

Nach Beginn der Pflasterungsarbeiten schickte A. dem B. Vorschüsse für die Arbeiter, welche letzterer auch ausgezahlt hat.

Nach Vollendung der Arbeiten ergaben sich bezüglich des Arbeitsquantums und der Lohnhöhe Differenzen, so daß die 8 Arbeiter gegen den Bauunternehmer A., für welchen sie die Pflasterungsarbeit ausgeführt hatten, klagbar auftraten, und die Bezahlung eines rückständigen Lohnes von 100 K 80 h begehrten mit der Behauptung, daß sie im ganzen verdient hätten 382 K 30 h, von welchem Betrage der erhaltene Vorschuß per 281 K 50 h in Abrechnung komme, so daß ein Lohnrest per 100 K 80 h erübrige.

Belangter gestand zu, dem Akkordanten B. noch 42 K 56 h schuldig zu sein, beantragte jedoch die gänzliche Abweisung des Klagebegehrens, da er nicht mit den Klägern, sondern nur mit dem Akkordanten B. in einem Vertragsverhältnisse stehe.

Das Gewerbegericht verurteilte den Belangten nach dem Klagebegehren, weil nicht dem Akkordanten B. sondern dem Belangten selbst die Arbeiten der Kläger zu gute gekommen sind. Ein Vertragsverhältnis zwischen dem Belangten und B. liege deswegen nicht vor, weil präzise Abmachungen zwischen beiden nicht stattgefunden haben und insbesondere der an die Arbeiter zu zahlende Lohn nicht festgesetzt worden sei.

Übrigens habe der Belangte und nicht etwa B. die Lohnvorvorschüsse gezahlt; daß dies durch Vermittlung des B. geschah, sei belanglos, weil auch zwischen diesem und den Arbeitern weder bezüglich der Übernahme der Pflasterungsarbeiten noch auch bezüglich des Lohnes Vereinbarungen geschlossen worden sind.

In der wider dieses Urteil seitens des Belangten überreichten Berufungsschrift beantragte derselbe, das Klagebegehren bis auf einen Teilbetrag per 42 K 56 h abzuweisen.

Bei der mündlichen Berufungsverhandlung erschien der Belangte allein und beantragte die gänzliche Abweisung des Klagebegehrens.

Das Kreis- als Berufungsgericht in Teschen hat das Klagebegehren gänzlich abgewiesen aus nachstehenden Gründen:

Den Angaben des bei der Verhandlung allein erschienenen Beklagten ist, insofern sie nicht mit einverständlichen, früheren Feststellungen im Widerspruche stehen, da eine neue Verhandlung der Streitsache erfolgt, jedenfalls Glauben beizumessen.

Weiters unterliegen aus demselben Grunde einer Überprüfung jene Feststellungen des ersten Gerichtes, welche in der Berufung angefochten werden.

Bei Festhaltung dieses Grundsatzes ist zunächst zu prüfen, ob die Angaben des zur Verhandlung allein erschienenen Beklagten mit seinen früheren Angaben im Widerspruche stehen.

Beklagter behauptet, daß er überhaupt in gar keinem obligatorischen Verhältnisse zu den Klägern stehe, daß er nicht an diese sondern nur an B. als Akkordanten Zahlung zu leisten habe.

In dieser Beziehung lagen schon dieselben Behauptungen dem Gewerbegerichte vor. B. bezeichnete sich selbst als „Akkordant" also als vertragschließender Teil.

Es ist notorisch, daß namentlich bei Erdarbeiten der Unternehmer nur mit dem Akkordanten abschließt, und daß ihn die Arbeiter selbst nichts angehen; darauf deutet klar die Tatsache, daß Zahlungen seitens des Beklagten nur an den Akkordanten geleistet wurden.

Wird noch erwogen, daß der Akkordant B. die Arbeitsbücher der Arbeiter in Händen hatte, sohin gemäß § 80 c Gew. O. als Gewerbeinhaber den Hilfsarbeitern gegenüber anzusehen ist, so kann man sich der Ansicht nicht verschließen, daß der schon in erster Instanz klar vorliegende Sachverhalt zum mindesten eine nähere Erörterung dieser Frage bedingt hätte.

Jedenfalls haben die Anführungen des Beklagten in der Berufungsverhandlung gezeigt, daß das zwischen den Streitteilen bestehende Verhältnis in erster Instanz nicht eine rechtlich richtige Beurteilung gefunden hat.

Nach dem Ergebnis der Berufungsverhandlung steht fest, daß ein Lohnvertrag zwischen den Klägern und dem Beklagten überhaupt nicht bestehe, und haben namentlich die gewerblichen Beisitzer darauf hingewiesen, daß die Tatsache, daß sich die Arbeitsbücher im Besitze des B. befinden, die Annahme eines Lohnvertrages zwischen den Klägern und dem Beklagten vollkommen ausschließt.

Es erscheinen daher die Kläger zur Stellung eines Begehrens gegen den Beklagten gar nicht legitimiert, daher das Begehren derselben zurückzuweisen war.

Allerdings enthält das Urteil der Berufungsinstanz gewissermaßen eine Überschreitung der durch die Berufungsanträge bestimmten Grenzen, wenn darunter die in der Berufungsschrift gestellten Anträge allein verstanden werden sollen.

Belangter hat nämlich in seiner Berufungsschrift nur die teilweise, bei der Berufungsverhandlung jedoch die gänzliche Abweisung der Klage beantragt.

Letzterer Antrag wurde für zulässig erklärt, weil es dem Wesen einer „neuen Verhandlung" nicht entspricht, wenn bei dem Bestande einer ganz neuen rechtlichen Grundlage, welche das Begehren in seiner Totalität alteriert, doch ein Teil desselben aus formellen Gründen aufrecht gehalten wird.

Es haben überhaupt beide Verhandlungen ein ganzes zu bilden, weshalb auch eine Änderung der Anträge bei der Berufungsverhandlung nicht ausgeschlossen erscheint.

Nr. 1013.

Wenn ein Lehrvertrag nicht abgeschlossen worden ist, gebührt dem als Lehrburschen aufgenommenen jugendlichen Hilfsarbeiter für seine Dienste ein Entgelt. Bemessung des Lohnes durch den Richter.

Urteil des Gewerbegerichtes Bielitz vom 7. April 1903, Cr. I, 85/3.

J. G, trat am 4. März 1902 bei dem Schnittwarenhändler R. R. als Lehrbursche ein, ohne daß ein Lehrvertrag abgeschlossen worden wäre.

Nach Ablauf eines Jahres wurde der Lehrling verabschiedet, nunmehr beanspruchte er die Zahlung eines monatlichen Lohnes von 24 K, zusammen 288 K.

Das Gewerbegericht hat den Belangten zur Bezahlung des Betrages per 63 K verurteilt.

Gründe: Gemäß § 246, a. b. G. B. war der minderjährige Kläger berechtigt, sich ohne Einwilligung seines gesetzlichen Vertreters zu Diensten zu verdingen, und es muß gemäß § 1152, a. b. G. B. angenommen werden, daß der Belangte, welcher die Arbeiten des Klägers entgegennahm, auch in einen angemessenen Lohn für dieselben eingewilligt hat.

Zwischen den Parteien ist also wohl kein Lehrvertrag im Sinne der Gewerbeordnung, wohl aber ein stillschweigender Lohnvertrag gemäß § 1152, a. b. G. B. zu stande gekommen.

Nach dieser Gesetzesstelle obliegt es dem Gerichte, den zwischen den Streitteilen nicht vereinbarten Lohn festzusetzen.

Das Gewerbegericht hat nun gemäß § 273, Z. P. O. dem Kläger für 9 Monate je 7 K zusammen 63 K, für die ersten 3 Monate jedoch überhaupt keinen Lohn zuerkannt, weil ein Lehrling erfahrungsgemäß während des ersten Vierteljahres in einem Geschäfte statt helfend nur störend wirkt und erst nach Ablauf dieser Zeit im stande ist, kleine, der gewonnenen Ausbildung im Gewerbe entsprechende Dienste zu leisten, für welche das obige Entgelt einschließlich der erhaltenen Verköstigung angemessen erschien.

Dem Kläger war daher der Betrag von 63 K zuzusprechen, und auf die Einwendung des Belangten, welcher in der Verköstigung des Lehrlings ein entsprechendes Entgelt für dessen Arbeiten sehen will, kein Bedacht zu nehmen.

Nr. 1014.

Unzufriedenheit mit dem bedungenen Lohne berechtigt den Lehrling nicht, das Lehrverhältnis vorzeitig aufzulösen, es wäre denn, daß das Mißverhältnis zwischen dem Werte der beiderseitigen Leistungen den Vertrag zu einem unsittlichen und deshalb ungiltig machen würde. § 101, Z. 2 Gew. O., § 878 a. b. G. B.

Urteil des Gewerbegerichtes Bielitz vom 30. August 1904, Cr. I 105/4.

Inhaltlich des zwischen dem Bäckermeister A. und dem Lehrling B. am 15. Dezember 1903 auf die Dauer von 2 Jahren abgeschlossenen Lehrvertrages gebührte dem Lehrling nebst Kost und Quartier ein täglicher Lohn von 20 h.

Die Zahlung eines Lehrgeldes war nicht vereinbart worden.

Nachdem B. bei seinem Meister 8 Monate gearbeitet hatte, verließ er ohne Kündigung seinen Dienst.

Von dem Meister auf Rückkehr in die gewerbliche Arbeit und Fortsetzung des Lehrverhältnisses belangt, wendete der Lehrling ein, daß es ihm bei seinem Alter von 16 Jahren unmöglich sei, mit einem Lohne von 20 h täglich auszukommen; er könne hievon weder Kleidung noch Kostaufbesserung bestreiten.

Übrigens stehe dieser minimale Lohn in keinem Verhältnisse zu der schweren Arbeit, welche er leisten müsse und zu dem Vorteile den er dem Kläger durch seine Tätigkeit verschaffe.

Das Gewerbegericht hat den Belangten nach dem Klagebegehren verurteilt.

Gründe: Der zwischen den Parteien bestehende Lehrvertrag ist in giltiger Form abgeschlossen worden und bindet daher beide Teile.

Die Gründe aus welchen ein Lehrling das Lehrverhältnis vorzeitig auflösen darf, sind im § 101, Z. 2 Gew. O. taxativ aufgezählt und es ist eine Erweiterung derselben aus Billigkeitsgründen ausgeschlossen.

Trotzdem hat das Gewerbegericht in der Erwägung, daß jeder Vertrag, welcher die Ausnützung einer menschlichen Arbeitskraft um einen Hungerlohn zum Gegenstande hat, als wider die guten Sitten verstoßend, gemäß § 878 a. b. G. B. ungiltig ist, den vorliegenden Lehrvertrag auch unter diesem Gesichtspunkte geprüft und deswegen als unanfechtbar erklärt, weil ungeachtet des minimalen Lohnes für eine verhältnismäßig lange Zeit und insbesondere für das 2. Lehrjahr, in welchem der Lehrling gewöhnlich seinem Meister schon schätzenswerte Dienste leistet, eine unmoralische Übervorteilung des Belangten durch den Lehrvertrag nicht angenommen werden kann, da Belangter inhaltlich des fraglichen Lehrvertrages von der Zahlung jedweden Lehrgeldes befreit bleibt, also keinen Grund hat, seinen Lohn als allzu niedrig anzufechten. Belangter war daher zur Rückkehr zu seinem Lehrmeister zu verurteilen.

Nr. 1015.

Die dem Lehrlinge vom Meister angeschafften Kleider werden nicht Eigentum des Lehrlings und sind von diesem im Falle vorzeitiger Auflösung des Lehrverhältnisses dem Meister zurückzustellen.

Urteil des Gewerbegerichtes Bielitz vom 15. Mai 1903, Cr. I, 111/3.

Der Lehrling A. war dem Bäckermeister B. auf 2 Jahre verpflichtet, hat jedoch schon nach Ablauf eines Jahres im Einverständnisse mit seinem Meister das Lehrverhältnis aufgelöst.

Bei der Verabschiedung des Lehrlings behielt sich der Meister einen für ihn angeschafften Anzug zurück, weshalb er vom Lehrling wegen Zurückstellung des Anzuges belangt wurde.

Das Gewerbegericht hat die Klage abgewiesen.

Gründe: Inhaltlich des Lehrvertrages war der Belangte allerdings verpflichtet, seinen Lehrling zu bekleiden; daraus folgt aber noch nicht, daß der Kläger Eigentümer der ihm nur mit Rücksicht auf das Lehrverhältnis und nur für die Dauer desselben übergebenen Kleidungsstücke geworden ist.

Der Lehrling erwirbt in einem solchen Falle nur das Recht, die Kleider unentgeltlich zu benützen und auch abzunützen.

Auch für die durch gewöhnlichen Gebrauch eintretende volle Entwertung der Kleidungsstücke ist der Lehrling nicht ersatzpflichtig.

Im vorliegenden Falle handelt es sich um einen Anzug, der dem Kläger nur zum Gebrauche als Lehrling und nur zur Benützung während des Lehrverhältnisses anvertraut wurde.

Es hieße dem Belangten eine größere Last aufbürden, als er durch den Lehrvertrag tatsächlich auf sich genommen hat, und ihn zur Bekleidung seines gewesenen Lehrlings auch noch für die Zeit nach Auflösung des Lehrvertrages verpflichten, wollte man ihn zur Zurückstellung des von dem Kläger noch nicht verbrauchten Anzuges verhalten.

Der Lehrling wird nicht Eigentümer der ihm von seinem Meister beigestellten Kleidungsstücke und ist daher verpflichtet, die während der Lehrzeit nicht abgetragenen Kleider wieder zurückzustellen.

Die Klage war daher abzuweisen.

Nr. 1016.

Wenn bei der Aufnahme des Hilfsarbeiters vereinbart wurde, daß dieser erst zu einem späteren Zeitpunkte die Arbeit antreten soll, und der Arbeiter sein Arbeitsbuch dem Arbeitgeber vorbehaltlos zur

Verwahrung während der Zwischenzeit übergibt, so kann er eine Entschädigung für die Wartezeit nicht verlangen.

Urteil des Gewerbegerichtes Leoben vom 20. Oktober 1904, Cr. I, 188/4.

Nach den übereinstimmenden Angaben beider Streitteile wurde Kläger vom Beklagten am 5. September 1904 als Bäckergehilfe mit der Bestimmung aufgenommen, daß sein Arbeitseintritt erst nach vorausgegangener Kündigung seines Vorgängers am 19. September zu erfolgen habe. Das Arbeitsbuch übergab Kläger gleich bei der Aufnahme dem Beklagten auf dessen Verlangen. Am 19. September trat Kläger in die Arbeit ein. Er verließ sie wieder am 15. Oktober infolge Kündigung des Beklagten. Kläger beansprucht vom Beklagten für die Wartezeit vom 5. bis 19. September eine Entschädigung für den Entgang von Lohn, Kost und Wohnung mit 44 K 60 h, da er in dieser Zeit keine Arbeit bekam, weil der Beklagte sein Arbeitsbuch in Verwahrung hatte.

Das Begehren des Klägers wurde abgewiesen.

Gründe: Anläßlich der Aufnahme des Klägers durch den Beklagten am 5. September 1904 wurde von beiden Teilen ausdrücklich vereinbart, daß Kläger die Arbeit am 19. September anzutreten habe. Wenn Kläger bereits damals dem Beklagten auf Verlangen sein Arbeitsbuch vorbehaltlos zur Verwahrung übergab, so muß denn doch vernünftigerweise geschlossen werden, daß er mit dem Zuwarten, und zwar ohne Entschädigung, einverstanden war (§ 863 a. b. G. B.).

Kläger kann daher auch nachträglich keine solche verlangen.

Nr. 1017.

Die Erklärung des Hilfsarbeiters, die vom Arbeitgeber einem anderen Arbeiter zugedachte Stelle in dessen Verhinderung anzunehmen, ist nicht Annahme des Antrages des Arbeitgebers, sondern ein selbständiger Antrag des Arbeiters.

Urteil des Gewerbegerichtes Leoben vom 21. Oktober 1904, Cr. I, 181/4.

Am 30. September 1904 ersuchte der Beklagte schriftlich die Vermittlungsstelle der Bäckergenossenschaft in G. um Zusendung des Bäckergehilfen F. W., indem er ihm die Zahlung des Wochenlohnes von 20 K, den Bezug von 1 Laib Brot täglich und die Vergütung der Reisekosten in Aussicht stellte. Kläger erfuhr von dem Ersuchen des Beklagten. Kläger gibt an, daß er vom Sekretär der Genossenschaft in G. für den Beklagten als Gehilfe aufgenommen wurde und daß er noch am 30. September dem Beklagten geschrieben habe, er werde über Auftrag des Sekretärs an Stelle des nicht vakanten F. W. am

2. Oktober bestimmt in L. eintreffen. Er reiste tatsächlich am 1. Oktober ab, kam am 2. Oktober in das Geschäft des Beklagten in L. und übergab in Abwesenheit des Beklagten einem Gehilfen desselben sein Arbeitsbuch, erfuhr aber am nächsten Tage, daß der Gehilfe F. W. inzwischen selbst erschienen sei und er nicht aufgenommen werde. Der Beklagte erklärt, daß er zur Aufnahme des Klägers in keiner Weise verpflichtet sei. Der als Zeuge vernommene Sekretär der Genossenschaft in G. gab an, daß er dem Kläger, der an Stelle des F. W. nach L. zu gehen erklärte, bloß sagte, dieser möge selbst dem Beklagten schreiben und sich als Gehilfe antragen. Er habe aber den Kläger nicht als solchen für den Beklagten aufgenommen und habe Kläger auch gar nicht eine Rückantwort des Beklagten abgewartet.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Durch die Zeugenaussage des Genossenschaftssekretärs ist erwiesen, daß Kläger von diesem nicht als Gehilfe für den Beklagten aufgenommen, sondern bloß angewiesen wurde, sich erst dem Beklagten als Gehilfe anzutragen. Wenn nun Kläger an den Beklagten ein Schreiben mit der unwahren Angabe richtete, über Auftrag des Sekretärs an Stelle des nicht vakanten F. W. nach L. zu kommen, so kann hierin nur ein Antrag seinerseits gefunden werden, den anzunehmen oder nicht dem Beklagten vollkommen frei stand (§ 861 a. b. G. B.). Letzterer war keinesfalls verpflichtet, den sich aufdrängenden Kläger als Gehilfen aufzunehmen. Dieser unternahm die Reise nach L. ganz auf eigenes Risiko, da er eine Rückantwort des Beklagten auf sein Schreiben nicht abwartete. Es ist daher weder der Anspruch des Klägers auf Kündigungsentschädigung, noch jener auf Ersatz der Reisekosten gerechtfertigt.

Nr. 1018.

Wenn der Arbeitgeber dem Arbeiter, der vorzeitig seinen Austritt ankündigt, ohne Widerspruch den Lohn bezahlt und das Arbeitsbuch aushändigt, so verwirkt er das Recht, gemäß § 85 Gew. O. den Arbeiter zur Rückkehr in die Arbeit zu verhalten und Ersatz des Schadens zu begehren.

Urteil des Gewerbegerichtes Reichenberg vom 31. Jänner 1903, Cr. I, 29/3.

Der Kläger behauptet, daß der Beklagte bei ihm als Hilfsarbeiter gegen achttägige Kündigung angestellt war und daß Beklagter am 27. Jänner 1903 ohne gesetzlichen Grund, ohne vorher zu kündigen, aus der Arbeit getreten sei.

Sein Klagebegehren geht dahin, den Beklagten zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses in der Dauer der Kündigungsfrist von acht

Tagen, eventuell zum Ersatze des dem Kläger durch seinen vorzeitigen Abgang entstandenen Schadens zu verhalten.

Der Beklagte beantragt die Abweisung der Klage.

Nach seiner Darstellung ist nicht er aus der Arbeit getreten, sondern sei er von dem Kläger ohne Kündigung entlassen worden.

Der von beiden Parteien geführte Zeuge J. E., Arbeiter bei dem Kläger, sagt eidlich vernommen aus, daß Kläger im Laufe des zwischen den Parteien am 27. Jänner 1903 entstandenen Wortwechsels dem Beklagten bedeutet habe, daß in der Fabrik des Klägers achttägige Kündigung gelte und daß Beklagter, wenn er gehe, die Arbeit freiwillig verlasse.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Nachdem die für die Entscheidung dieses Rechtsstreites maßgebende Frage, ob, wie Kläger behauptet, ein freiwilliger Austritt des Beklagten aus der Arbeit oder eine Entlassung desselben durch den Kläger, wie dies der Beklagte behauptet, erfolgt ist, durch die widersprechende Darstellung beider Parteien nicht mit Sicherheit gelöst werden kann, muß auf Grund der Aussage des beeideten Zeugen angenommen werden, daß eine Entlassung des Beklagten durch den Kläger nicht stattgefunden habe.

Andrerseits steht fest, daß der Kläger auf die Erklärung des Beklagten, er werde aus der Arbeit treten, ihn daran nicht gehindert, ihm seinen Vertragsbruch und dessen Folgen nicht vorgehalten, ihm auch die Aushändigung seines Arbeitsbuches nicht verweigert habe, ihm vielmehr unter Hinweis darauf, daß Beklagter freiwillig gehe, obwohl achttägige Kündigung gelte, sofort seinen Lohn bezahlt und sein Arbeitsbuch ausgefolgt und durch dieses Verhalten an den Tag gelegt habe, daß er auf eine achttägige Kündigung, beziehungsweise Einhaltung der Kündigungsfrist nicht bestehe und den Arbeitsvertrag für aufgelöst betrachte.

Hiedurch hat er aber das Recht verwirkt, auf Einhaltung des Arbeitsvertrages, eventuell auf Ersatz des durch die Nichteinhaltung entstandenen Schadens klagbar aufzutreten und mußte darum der Klageanspruch abgewiesen werden.

Nr. 1019.

Wenn der Arbeiter sich um die sofortige Aufhebung des Arbeitsverhältnisses bewirbt und dieses Ansuchen von dem Arbeitgeber zwar zunächst abgeschlagen, jedoch im Laufe desselben Tages gewährt wird, und der Arbeiter die ihm kundgegebene Willenserklärung des Arbeitgebers mit Stillschweigen hinnimmt, so ist er

nicht berechtigt, nach § 84 Gew. O. eine Kündigungsvergütung in Anspruch zu nehmen.

Urteil des Gewerbegerichtes Reichenberg vom 6. März 1903, Cr. I 157/3.

Durch die übereinstimmende Angabe der Parteien steht fest, daß dem Kläger von der Beklagten am 28. Februar 1903 ordnungsmäßig mit 8tägiger Kündigungsfrist die Arbeit gekündigt worden ist und daß Kläger am 1. März 1903 um $11^1/_2$ Uhr vormittags sich an den Firmachef mit der Bitte wendete, ihn ohne Kündigung zu entlassen, daß aber diese Bitte abgeschlagen wurde, so daß es bei der 8tägigen Kündigung verblieb.

Festgestellt ist ferner, daß der Firmainhaber nach Rücksprache mit dem Betriebsleiter den Entschluß faßte, diese Bitte zu gewähren, u. zw. noch am selben Vormittag und auch den Auftrag erteilte, dies dem Kläger kund zu tun.

Als nun der Kläger nach Einnahme des Mittagessens um $^3/_4$1 Uhr in die Fabrik eintraf, wurde ihm diesem Auftrage gemäß mitgeteilt, daß er sofort gehen und sich sein Arbeitsbuch holen könne, was der Kläger mit Stillschweigen aufnahm.

Seine später an den Firmachef gerichtete Forderung, ihm die Kündigungsfrist von 8 Tagen zu vergüten, beantwortete derselbe damit, daß er erklärte, eine solche Vergütung habe nicht statt, Kläger könne entweder sofort ohne Kündigungsvergütung die Arbeit verlassen oder habe während der 8tägigen Kündigungsfrist die Arbeit fortzusetzen.

Kläger zog es vor, die Arbeit sofort einzustellen, erhob aber Klage wegen Vergütung der Bezüge während der 8tägigen Kündigungsfrist.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: In der ihm am 1. März 1903 nachmittags $^3/_4$1 Uhr von dem Bevollmächtigten der beklagten Firma gemachten Eröffnung, Kläger könne sofort aus der Arbeit treten und möge sich sein Arbeitsbuch abholen, erblickt derselbe eine vorzeitige, einen Anspruch nach § 84 Gew. O. begründende Entlassung, dies jedoch mit Unrecht, denn es liegt nach den Feststellungen des Tatbestandes auf der Hand, daß die beklagte Firma, welche einen Grund zur sofortigen Entlassung des Klägers nicht hatte, sich bei der oberwähnten Eröffnung lediglich von der Absicht leiten ließ, dem Wunsche des Klägers auf sofortige Entlassung zu entsprechen.

Nachdem Kläger zu dieser Eröffnung, wie er selbst zugibt, geschwiegen und nicht etwa darauf bestanden hat, nunmehr 8tägig gekündigt zu werden, mußte die Firma mit Fug annehmen, daß das Arbeitsverhältnis durch Übereinstimmung des Willens beider Vertragsteile ohne Kündigung sofort aufgelöst worden sei.

Als nun Kläger bei der Abfertigung erklärte, das Arbeitsverhältnis sei wider seinen Willen ohne Kündigung gelöst, wurde er von dem Firmainhaber darauf aufmerksam gemacht, daß auf seiner Seite ein Irrtum vorliege, indem es die Absicht der Firma war, ihm seinem Wunsche gemäß sofort die Entlassung zu gewähren, daß sie aber, wenn er auf 8tägige Kündigung bestehe, verlange, daß er diese Frist einhalte.

Die Firma hat diesem Tatbestand zufolge weder eine vorzeitige Entlassung vorgenommen noch den Kläger durch eine undeutliche Erklärung in Irrtum geführt, vielmehr vor dessen Abgang aus der Fabrik das etwa auf seiner Seite über die Absicht der Firma bestandene Mißverständnis behoben und ist darum der Anspruch des Klägers auf Vergütung nicht begründet.

Nr 1020.

Der Arbeiter hat keinen Anspruch auf Kündigungsvergütung (§ 84 Gew. O.), wenn er von dem Arbeitgeber mit kürzerer als der vertragsmäßigen oder gesetzlichen Frist gekündigt, diese Kündigung mit Stillschweigen entgegen nimmt und wenn der Arbeitgeber nach Ablauf der verkürzten Kündigungsfrist von dem Arbeiter darauf aufmerksam gemacht, daß er auf die Vergütung der ihm zustehenden Kündigungsfrist Anspruch erhebe, dem Arbeiter, einräumt, bis zum Verstreichen der ihm vertragsgemäß oder gesetzlich zustehenden Kündigungsfrist im Arbeitsverhältnisse zu verbleiben.

Urteil des Gewerbegerichtes Reichenberg vom 14. November 1903, Cr. I 329/3.

Unbestritten ist folgender Sachverhalt:

Am 16. Februar 1903 wurde der Kläger von dem Beklagten als Sattlergehilfe gegen einen Wochenlohn von 16 K in die Arbeit aufgenommen.

Betreffs der Kündigung wurde nichts vereinbart.

Am 1. November 1903 hat Kläger ein Schreiben des Beklagten erhalten, in dem er ihm angezeigt, daß Kläger am 7. November 1903 aus der Arbeit treten solle, da Beklagter für ihn keine Beschäftigung habe.

Kläger habe dies für eine einwöchentliche Kündigung gehalten, habe, ohne dagegen Einspruch zu erheben, vom 1. bis 7. November 1903 fortgearbeitet und als ihm am 7. November 1903 bei der Lohnauszahlung sein Arbeitsbuch eingehändigt wurde, den Beklagten darauf aufmerksam gemacht, daß er für eine weitere Woche den Lohn ausgezahlt verlange, weil die gesetzliche Kündigungsfrist die 14tägige sei.

Beklagter habe darauf erwidert, daß Kläger, wenn er noch einen Wochenlohn verlange, noch eine Woche bei ihm arbeiten solle, was Kläger ablehnte.

Kläger behauptet nun, er sei durch Einhändigung des Arbeitsbuches am 7. November 1903 vorzeitig entlassen worden und verlangt die Vergütung für eine Woche Kündigungsfrist.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Nach § 77 Gew. O. wird, wenn über die Kündigung nicht anderes vereinbart wurde, eine 14tägige Kündigung vorausgesetzt. Die letztere Voraussetzung greift somit nur dann Platz, wenn eine Vereinbarung betreffs der Kündigungsfrist nicht getroffen wurde.

Nun hat Beklagter dem Kläger schriftlich am 1. November 1903 einwöchentlich gekündigt und Kläger hat gegen diese einwöchentliche Kündigung weder Einspruch erhoben noch die Anfrage gestellt, wie es sich mit der Kündigungsfrist verhalte, noch erklärt, daß er die Vergütung für die weitere wöchentliche Frist sich vorbehalte.

Er hat damit dem Beklagten gegenüber kundgegeben, daß er sich mit dieser 7tägigen Kündigungsfrist einverstanden erkläre, zumal er, ohne in einer der obangedeuteten Richtungen eine Äußerung laut werden zu lassen, in dem Betriebe des Beklagten nach der Kündigung durch 7 volle Tage gearbeitet hat.

Aber selbst wenn der Kläger mit dieser Kündigung nicht einverstanden war, so hat er dem Beklagten durch sein Verhalten allen Grund zur Annahme gegeben, daß dieses Einverständnis erfolgt sei, der Beklagte hat, sobald er durch den Kläger darüber aufgeklärt wurde, daß er sich im Irrtum befinde, dem Kläger bedeutet, daß er die Kündigungsfrist von 14 Tagen einzuhalten bereit sei. Kläger ist aber darauf nicht mehr eingegangen.

Nach der Tatbestandfeststelluug muß angenommen werden, daß der Kläger entweder mit der kürzeren Kündigungsfrist einverstanden war oder daß er durch sein Verhalten den Beklagten in Irrtum geführt und ihn darin gehindert hat, seine Absicht, diesen Irrtum zu sanieren, sobald er denselben wahrgenommen, zu verwirklichen.

In keinem Falle ist hienach der Klageanspruch begründet.

Nr. 1021.

Die Erklärung des Arbeitgebers an den Arbeiter: „Sie haben Feierabend!“ ist als Entlassung und nicht als Kündigung des Arbeitsverhältnisses auszulegen.

Urteil des Gewerbegerichtes Reichenberg am 8. Juni 1903, Cr. I 135/3.

Der Klage eines Schmiedgehilfen auf Entschädigung für die Kündigungsfrist wurde stattgegeben.

Gründe: Auf Grund der übereinstimmenden Aussagen beider Parteien ist festgestellt, daß der Beklagte dem Kläger gegenüber am 31. Mai 1903 erklärte: „Sie haben Feierabend!", was nach dem gewöhnlichen und lokalen Sprachgebrauche identisch ist mit der Erklärung: Sie sind sofort entlassen! Wenn der Beklagte behauptet, daß er mit dieser Redewendung dem Kläger kündigen wollte, so widerspricht dies nicht nur der allgemeinen Auffassung dieses Ausdruckes, sondern erscheint auch mit Rücksicht darauf, daß weder eine Frist beigefügt, noch diese Wendung in der Futurform gebraucht wurde nicht glaubwürdig und muß der Beklagte, wenn er sich undeutlich oder falsch ausgedrückt hat, die Folge seiner Ausdrucksweise tragen.

Nr. 1022.

Die nach einem Wortwechsel dem Arbeiter gegenüber getane Äußerung des Arbeitgebers: „Bei mir ist Schluß" kann als eine Entlassungserklärung gedeutet, aber nicht als eine Kündigung aufgefaßt werden.

Urteil des Gewerbegerichtes Reichenberg vom 28. Dezember 1904, Cr. I 428/4.

Der als Hilfsarbeiter bei dem Beklagten beschäftigte Kläger war ohne Kündigungsvereinbarung aufgenommen worden.

Am 17. Dezember 1904 wurde ihm auf 8 Tage gekündigt, ohne daß er jedoch diese Kündigung angenommen hatte. Er behauptet nun am 24. Dezember 1904 von dem Beklagten nach einem Wortwechsel aus der Arbeit entlassen worden zu sein, weshalb er die Vergütung für die restliche Kündigungsfrist von dem Beklagten in Anspruch nimmt.

Der Beklagte behauptet dem entgegen, daß er am 14. Dezember 1904 dem Kläger mit den Worten gekündigt habe: „Bei mir ist Schluß in 14 Tagen", weshalb er berechtigt gewesen sei, den Kläger am Schlusse der 14tägigen Kündigungsfrist, d. i. am 24. Dezember 1904 aus der Arbeit zu entlassen.

Der Kläger behauptet, daß die Äußerung des Beklagten am 14. Dezember 1904 gelautet habe: „Bei mir ist Schluß", eine Zeitbegrenzung sei nicht hinzugefügt, insbesondere der Beisatz: „In 14 Tagen" nicht gemacht worden; dieser von dem Kläger behauptete Umstand wird durch das Ergebnis der Beweisaufnahme bestätigt.

Das Gewerbegericht hat den Beklagten nach der Klage verurteilt.

Gründe: Nachdem ein gesetzlicher Grund, das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung aufzulösen, auf Seite des Beklagten nicht bestand und das Bestehen eines solchen Grundes von diesem nicht behauptet

wird, so war dem Kläger am 10. Dezember 1904 auf 14 Tage zu kündigen, wollte sich der Beklagte nicht den im § 84 Gew. O. ausgesprochenen Folgen aussetzen.

Der Beklagte behauptet nun, daß er am 14. Dezember 1904 14tägig gekündigt und dies mit dem Worten: „Bei mir ist Schluß in 14 Tagen" zum Ausdruck gebracht habe.

Allein die Beweisaufnahme hat die Richtigkeit der Angabe des Klägers, daß ihm am 14. Dezember 1904 von Seite des Beklagten nur zugerufen wurde: „Bei mir ist Schluß" und daß diesem Zurufe eine Zeitbestimmung nicht beigesetzt worden sei, bestätigt.

Nach der grammatischen Auslegung und dem allgemeinen Sprachgebrauche bedeutet diese Wortfügung die Kundgebung des Willens des Sprechers, die Arbeit des so Angesprochenen zu schließen, d. i. dessen Arbeit sofort einzustellen.

Im vorliegenden Falle kann allerdings diese Absicht, den Kläger sofort aus der Arbeit zu entlassen, nicht angenommen werden, weil erwiesenermaßen der Kläger noch mehrere Tage nach dieser Äußerung die Arbeit in der Werkstatt des Beklagten ohne Einspruch des letzteren fortgesetzt hat.

Sie konnte somit entweder bloß als eine Drohung aufgefaßt oder ihr zumindestens nicht jener Grad von Ernsthaftigkeit beigemessen werden, welcher erforderlich ist, um rechtliche Wirkungen zu erzeugen.

Hätte der Beklagte der erwähnten Äußerung eine Zeitbestimmung beigefügt, so hätte kein Zweifel darüber obwalten können, daß der Beklagte mit derselben dem Kläger gegenüber seinen Willen kund geben wollte, ihn nach Ablauf der ausgesprochenen Zeit aus der Arbeit zu entlassen.

Nr. 1023.

Die Erklärung des Kutschers: „Ich fahre nicht" ohne Angabe von Gründen der Weigerung ist selbst dann unbefugtes Verlassen der Arbeit im Sinne des § 82, lit. f Gew. O., wenn die bei der Verhandlung angegebenen Gründe der Weigerung eine gewisse Berechtigung hätten.

Urteil des Gewerbegerichtes Jägerndorf vom 11. August 1904, Cr. 20/4.

Der als Kutscher im Gewerbebetriebe des Beklagten bedienstete Kläger wurde am 8. August 1904 ohne Kündigung entlassen, u. zw. weil er zugestandenermaßen einen ihm am 8. August 1904 um etwa $^1/_2$1 Uhr mittags vom Beklagten gegebenen Auftrag, aus dem 14 *km* entfernten Orte Kronsdorf eine Fuhre Holz zu holen, die Weigerung entgegensetzte: „Ich fahre nicht".

Er begehrte 14tägige Lohnentschädigung, indem er sich erst bei der Verhandlung darauf berief, daß er mit seiner einspännigen Fuhre von der weiten Fahrt frühestens um etwa $^1/_2$10 Uhr abends hätte zurück sein können, wozu ihn sein Dienstherr nicht verhalten könne.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Es kann dem Dienstgeber nicht zugemutet werden selbst nach der Ursache, warum der Hilfsarbeiter die Vollziehung eines gegebenen Auftrages verweigert, zu forschen, sondern er hat ein Recht darauf zu erfahren, welche Hindernisse der Erfüllung seines Auftrages entgegenstehen, um dieselben allenfalls beseitigen zu können, oder wenn dies nicht möglich ist, mit der Arbeitskraft des Hilfsarbeiters anders zu disponieren.

Das Verhalten des Klägers im vorliegenden Falle konnte, da er den Weg nach Kronsdorf in früheren Fällen öfters zurückgelegt hatte, wenn er sonst auch etwas zeitlicher vom Hause weggefahren war, nicht anders gedeutet werden, als daß Kläger nicht weiter arbeiten wolle und die Arbeit verlasse.

Nr. 1024.

Es begründet den Entlassungsgrund des § 82, lit. f, Gew. O., wenn der Arbeiter ohne Grund eigenmächtig die Arbeitergruppe, der er zugeteilt ist, verläßt und sich einer anderen Gruppe von Arbeitern, der eine andere Arbeit zugewiesen ist, anschließt.

Urteil des Gewerbegerichtes Reichenberg vom 20. Oktober 1903, Cr. I, 301/3

Kläger, welcher als Erd- und Steinarbeiter bei der beklagten Unternehmung ohne Kündigungsvereinbarung angestellt war, wurde von letzterer ohne Kündigung entlassen und verlangt im Klagewege die Vergütung für die gesetzliche 14tägige Kündigungsfrist.

Von der Beklagten wird die Abweisung der Klage beantragt und eingewendet, daß Kläger, welcher von dem Bauleiter der beklagten Unternehmung als Arbeiter bei der Mörtelmaschine eingeteilt war, ohne Auftrag eigenmächtig von dieser Arbeit weggegangen und sich den Arbeitern, welchen das Abtransportieren von Steinen oblag, somit einer Arbeitergruppe anschloß, welcher er weder zugeteilt war, noch auch noch den getroffenen Dispositionen förderlich sein konnte.

Erst im Laufe des Tages sei dieses Fehlen eines Mannes durch den beaufsichtigenden Vorarbeiter wahrgenommen, dem Mangel abgeholfen und der Kläger zur Rede gestellt und wegen unwahrer Verantwortung entlassen worden.

Durch das Verhalten des Klägers sei der beklagten Unternehmung insofern ein Schaden erwachsen, als wegen Mangels der erforderlichen Zahl von Arbeitern für die Zufuhr des Mörtels an die Mauerarbeiter die Versorgung der letzteren mit Mörtel nicht genügend rasch und in ausreichender Menge bewerkstelligt werden konnte, wodurch die Maurer in ihren Arbeiten aufgehalten und der von der Unternehmung in Aussicht genommene Tag der Beendigung der Maurerarbeit nicht eingehalten werden konnte.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: In dem durch die Ergebnisse der Beweisaufnahme festgestellten Verhalten des Klägers, daß er die ihm von seinen Vorgesetzten zugewiesene Arbeit ohne Erlaubnis und ohne Grund eigenmächtig verlassen und sich bei einer anderen ihm nicht zugeteilten, ihm jedoch wahrscheinlich besser zusagenden Arbeit desselben Betriebes zu schaffen gemacht hat, erblickt das Gewerbegericht ein die sofortige Entlassung des Arbeiters rechtfertigendes unbefugtes Verlassen der Arbeit (§ 82 lit. f, Gew. O.), weil es dem Arbeiter nicht freigestellt ist, sich entgegen dem Auftrage seines Vorgesetzten, bei einer andern, als der ihm zugewiesenen Arbeit zu beschäftigen, er vielmehr ohne hiezu genötigt oder von befugter Seite ermächtigt zu sein, diese ihm zugeteilte Arbeit nicht im Stiche lassen darf, zumal durch ein solches ungerechtfertigtes Vorgehen des Arbeiters, die Disziplin gelockert, die von dem Unternehmer oder seinem Stellvertreter getroffenen Dispositionen gekreuzt und der Geschäftsbetrieb aufgehalten und geschädigt werde.

Nr. 1025.

Das Verlassen der Arbeit ohne Erlaubnis oder wichtigen Grund hat deshalb allein noch nicht als befugt zu gelten, weil der ausbleibende Arbeiter irrigerweise annahm, daß er wegen seines Ausbleibens nicht entlassen werden dürfe. Die Anzeige des Arbeiters, daß er am nächsten Tage zur Arbeit nicht kommen werde, entzieht dem Arbeitgeber nicht das Recht, ihn aus dem Grunde des § 82, lit. f, Gew. O. zu entlassen, wenn eine Erlaubnis zum Ausbleiben nicht erteilt wurde.

Urteil des Gewerbegerichtes Reichenberg vom 30. Mai 1903, Cr. I, 111/3.

Der als Hilfsarbeiter bei dem beklagten Baumeister beschäftigt gewesene Kläger wurde ungeachtet der Vereinbarung einer 14tägigen Kündigung am 1. Mai 1903 kündigungslos entlassen und verlangt die Vergütung seines Lohnes für die Kündigungsfrist.

Der Beklagte beantragt Abweisung der Klage und wendet ein, daß er zur sofortigen Entlassung berechtigt war, weil Kläger am 1. Mai 1903 von der Arbeit ausgeblieben sei, sie also unbefugt verlassen habe.

Der Kläger setzt dem entgegen, daß 1. ein Beschluß der Genossenschaft der Baugewerke bestehe, dem zufolge kein Arbeiter des Baugewerkes wegen Ausbleibens am 1. Mai von dem Unternehmer gemaßregelt werden dürfe, 2. daß er am 30. April 1903 dem ihm vorgesetzten Baupolier F. W. gemeldet habe, daß er am 1. Mai 1903 ausbleiben werde.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Der Beklagte behauptet den Kläger aus dem Grunde des § 82, lit. f, Gew. O. entlassen zu haben: Der Kläger sei am 1. Mai 1903 von der Arbeit ausgeblieben und habe die Arbeit unbefugt verlassen.

Durch das Zugeständnis des Klägers und die Aussage des Zeugen F. W. ist erwiesen, daß der Kläger am 1. Mai 1903 den ganzen Tag von der Arbeit weggeblieben ist, während am Bauplatze, wie gewöhnlich gearbeitet wurde.

Durch die Aussage des Zeugen F. W. und des Zeugen F. M. ist außer Zweifel gestellt, daß der Polier am 30. April 1903, als Feierabend gemacht wurde, am Bauplatze bekannt gegeben habe, daß bei dem Baue am 1. Mai 1903 gearbeitet werde, wie an gewöhnlichen Tagen; allerdings kann nicht mit Sicherheit behauptet werden, ob Kläger damals noch am Arbeitsplatze sich befunden und diese Verlautbarung des Poliers gehört habe.

Kläger führt nun an, daß er die Arbeit nicht unbefugt verlassen habe, da er sich tags zuvor bei dem ihm vorgesetzten Maurerpolier F. W. mit der Erklärung gemeldet habe, daß er am 1. Mai nicht in die Arbeit kommen werde und daß weiter ein bindender Beschluß der Genossenschaft der Baugewerke besteht, die Arbeiter wegen Feierns am 1. Mai nicht zu maßregeln.

Wenn nun auch eine einfache Anzeige, von der Arbeit auszubleiben im allgemeinen das Ansuchen um Urlaub bzw. Erlaubnis, welche das Verlassen der Arbeit zu einem befugten macht, nicht schlechterdings ersetzen kann, so könnte, möglicherweise in dem Falle, wenn eine solche Meldung geschieht und von dem Vorgesetzten mit Stillschweigen entgegengenommen wird, auf eine Zustimmung zu der kundgegebenen Absicht wegzubleiben geschlossen werden. Allein im vorliegenden Falle kann auf Grund der Aussage der vernommenen Zeugen nicht als festgestellt angenommen werden, daß eine solche

Meldung tatsächlich erfolgt ist, weil die Bemerkung eines auf dem Gerüste arbeitenden Arbeiters „Ich komme nicht" auch wenn der Polier unterhalb des Gerüstes steht, nicht als eine solche Meldung angesehen werden kann, übrigens auch angenommen werden muß, daß diese wenigen Worte von dem Polier nicht gehört wurden, wie er dies selbst unter Eid behauptet.

Was aber den Umstand anlangt, daß seitens der Gewerbsinhaber in einer Genossenschaftsversammlung ein Beschluß gefaßt wurde, die am 1. Mai feiernden Arbeiter nicht zu maßregeln, so ist lediglich die beeidete Aussage des Zeugen J. P. vorhanden, welche die Fassung eines solchen Beschlusses bestätigt.

Dem entgegen stehen nicht bloß die amtliche Zuschrift der Genossenschaft der Baugewerke vom 11. Mai 1903, der Auszug aus dem Protokolle der Quartalversammlung dieser Genossenschaft vom 28. März 1894 und die Aussage des beeideten Zeugen E. B., sondern auch die Deposition des von dem Kläger geführten Zeugen F. J. welch letzterer angibt, daß ein solcher formeller Beschluß in jener Genossenschaftsversammlung nicht gefaßt, sondern daß damals von den Unternehmern bloß in dem Sinne, daß wegen der Maifeier die Arbeiter nicht gemaßregelt werden sollen, gesprochen worden sei. Es muß sonach als festgestellt angenommen werden, daß im Jahre 1894 oder später ein die Genossenschaftsmitglieder bindender Beschluß der Genossenschaft, jene Arbeiter, welche am 1. Mai der Arbeit fernbleiben, nicht zu entlassen, nicht gefaßt wurde und daß somit der Beklagte durch einen solchen Beschluß in Ansehung der Entlassung der am 1. Mai feiernden Arbeiter nicht gebunden war.

Hat aber der Kläger ohne Erlaubnis und ohne die Verpflichtung des Arbeitgebers, den feiernden Arbeiter nicht zu entlassen, am 1. Mai gefeiert, wiewohl am Bauplatze gearbeitet wurde, so war er hiezu nicht befugt, und liegt auf seiner Seite allerdings ein unbefugtes Verlassen der Arbeit vor.

Es kann nun vorliegend nicht in Abrede gestellt werden, daß der Gehilfenobmann J. P. in öffentlicher Versammlung bekannt gegeben hat, daß ein Beschluß der Genossenschaft, die Arbeiter wegen der Maifeier nicht zu maßregeln bestehe und es ist denkbar, daß der Kläger im Vertrauen auf die Richtigkeit dieser Mitteilung, also im guten Glauben die Arbeit am 1. Mai verlassen hat. Allein der bei dem Kläger durch den Gehilfenobmann vielleicht unbewußt erregte Irrtum kann dem Beklagten nicht zum Nachteile gereichen und ihn an der Ausübung seines ihm durch § 82 Gew. O. gewährleisteten Rechtes nicht hindern, und es wäre geradezu absurd, wenn der Beklagte, weil der Kläger sich in einem Irrtum befand, welcher von dem Beklagten nicht herbeigeführt wurde, darum, weil er von dem ihm zustehenden Rechte

Gebrauch gemacht hatte, zur Zahlung einer Vergütung verurteilt würde.

Aus diesen Erwägungen wurde der Klageanspruch abgewiesen.

Nr. 1026.

Die von einem Handlungsgehilfen über die Firma, bei der er im Dienste steht, öffentlich gemachte Äußerung, sie werde nicht mehr lange bestehen, sie stehe schon auf den letzten Füßen, ist ein Grund zur Aufhebung des Dienstverhältnisses nach Art. 64, Z. 1 u. 5, H. G. B.

Urteil des Gewerbegerichtes Reichenberg vom 10. Oktober 1902, Cr. II, 22/2.

Kläger war bei der beklagten Gesellschaftsfirma als Buchhalter angestellt und wurde vor Ablauf der ihm zustehenden 6wöchentlichen Kündigungsfrist entlassen. Er begehrt deshalb die Vergütung für die restliche Kündigungsfrist.

Die beklagte Firma wendet ein, daß der Kläger durch öffentlich gemachte Äußerungen über den schlechten Stand und den baldigen Ruin der Firma deren Ruf und Kredit untergraben habe.

Der in dieser Richtung geführte Zeuge A. F. hat unter Eid angegeben, daß der Kläger am 24. und 26. August 1902 im Kaffeehause sich geäußert habe, daß er (Kläger) gesonnen sei, der beklagten Firma seinen Posten zu kündigen, indem er hinzufügte: „Es wird überhaupt nicht mehr lange mit der Firma gehen, sie geht schon auf den letzten Füßen."

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: In der öffentlich von einem Handelsangestellten über die Firma, bei welcher er im Dienste steht, gemachten Äußerung, sie werde nicht mehr lange bestehen, sie stehe schon auf den letzten Füßen, ist ein Verhalten zu erblicken, das geeignet ist, die Firma in ihrer kaufmännischen Ehre und in ihrem Kredite zu schädigen, um so mehr als von dem dritten, dem gegenüber diese Äußerung gefallen ist, sowie von etwaigen anderen Zeugen vorausgesetzt werden kann, daß der über die Firma gefällte Ausspruch von einem in die Geschäftsverhältnisse derselben Eingeweihten, somit von einer Person herrührt, deren Angaben mit Rücksicht auf ihre Stellung auf Richtigkeit beruhen dürften.

Eine derartige Äußerung ist, wie sich aus den sie möglicherweise begleitenden Folgen für den Ruf der Firma und damit für ihre Vertrauenswürdigkeit und Kreditfähigkeit ergibt, und wie auch die Spruchpraxis der ordentlichen Gerichte annimmt, eine erhebliche Ehrverletzung, wobei es nicht darauf ankommt, ob diese Äußerung in der

Absicht, die Firma an ihrem Rufe zu verletzen, gemacht wurde oder nicht, weil in dem Wortlaute derselben die Beleidigungsabsicht, das ist das Bewußtsein, daß mit derselben eine Ehrenkränkung verbunden ist, enthalten ist.

Ebenso ist es für die Entscheidung des Rechtsfalles ohne Belang, ob der Inhalt der Ehrenkränkung auf Wahrheit beruht oder nicht, weil auch im ersteren Falle ohne Not Tatsachen des privaten Geschäftslebens enthüllt worden wären, welche Handlung auch vom strafrechtlichen Standpunkte (§ 489 St. G.) eine Ehrenkränkung beinhaltet, gleichviel ob diese Tatsachen der Wahrheit entsprechen oder nicht.

Nach Art. 64, Z. 5, H. G. sind erhebliche Ehrverletzungen gegen den Prinzipal Gründe, aus welchen die Aufhebung des Dienstverhältnisses gegen den Handlungsgehilfen ohne vorgängige Kündigung ausgesprochen werden kann.

Die in Rede stehende ehrenrührige Äußerung ist nun wohl nicht direkt gegen den Prinzipal, sondern die Firma oder Unternehmung gerichtet, allein einerseits muß die in Art. 64 H. G. ausgesprochene Folge um so mehr auch den Handlungsgehilfen treffen, welcher sich einer Ehrverletzung gegen die Unternehmung selbst schuldig macht, weil eine solche Ehrverletzung gegen die Unternehmung unter Umständen von schwereren Folgen für sie begleitet sein kann als eine Ehrenkränkung des Eigentümers der Niederlassung, daher Art. 64 H. G. mit seiner Sanktion unzweifelhaft auch Ehrverletzungen gegen die Handelsunternehmung selbst im Auge hatte und weil einerseits eine gegen die Unternehmung gerichtete Ehrverletzung indirekt auch eine Ehrenbeleidigung des Eigentümers der Unternehmung, des Prinzipales, involviert.

Allein auch von dem Gesichtspunkte des Art. 64, Z. 1, H. G. kann die Aufhebung des Dienstvertrages vorliegenden Falles begründet werden.

Denn wenn ein Handlungsgehilfe die Unternehmung, welcher er dient, als dem Untergange entgegengehend kennzeichnet, so ist dies mit der ihm gegen sein Geschäft obliegenden Treue nicht vereinbarlich, sondern muß dieses Verhalten als Untreue im Dienste angesehen werden. Die beklagte Firma hat endlich auch mit der Entlassung des Klägers nicht gezögert und kann dieser der Umstand, daß dieselbe etwa einen Monat nach der den Entlassungsgrund abgebenden Äußerung erfolgt ist, als ein Nachsehen nicht angesehen werden, weil festgestellt ist, daß diese Äußerung erst nach einigen Tagen einem der Firmainhaber hinterbracht wurde, dieser durch den anderen Inhaber Erhebungen hat pflegen lassen und erst dann zu der Entlassung des Klägers geschritten werden konnte, als der Inhalt und die Art der Ehrverletzung sichergestellt war.

Nr. 1027.

Daß sich der Arbeiter bei einem Konkurrenzunternehmen um Arbeit beworben hat, ist kein Entlassungsgrund. (§ 82, lit. d und e. Gew. O.)

Urteil des Gewerbegerichtes Reichenberg vom 9. Juni 1903, Cr. I 141/3.

Der Klage eines entlassenen Arbeiters wurde stattgegeben.

Gründe: Wenn auch zugegeben werden muß, daß ein Arbeiter, welcher sich, ohne gekündigt zu haben oder ohne daß ihm gekündigt ist, um Arbeitsgelegenheit bei dem Konkurrenten des Arbeitsgebers bewirbt, das Vertrauen des letzteren zu dem Arbeiter verwirkt, so kann ein solches Vorgehen dem Arbeiter behufs Verbesserung seiner materiellen Lage und Erlangung eines höheren Arbeitsverdienstes nicht verwehrt werden und ist keinesfalls ein Entlassungsgrund des § 82 lit. d Gew. O., da das Hauptmerkmal dieser gesetzlichen Bestimmung, das strafbare Verhalten des Hilfsarbeiters, mangelt.

Ein anderer Entlassungsgrund wurde aber nicht geltend gemacht, daher der klägerische Anspruch nach § 84 Gew. O. begründet ist.

Nr. 1028.

Entlassung einer Verkäuferin wegen Führung eines unsittlichen Lebenswandels. (Art. 64, Z. 6, H. B. G.)

Urteil des Gewerbegerichtes Brünn vom 29. September 1904, Cr. I, 412/4.

Die Klage der Verkäuferin in einer Tabaktrafik auf Entschädigung für die handelsrechtliche Kündigungsfrist wurde nach Aufnahme von Beweisen abgewiesen.

Gründe: Der vor dem Gewerbegerichte durchgeführte Zeugenbeweis ergab, daß die Klägerin die Bekanntschaft mit Männern suchte, im Umgange mit denselben schändliche Reden führte und sich in einem Falle ohne Scham benahm. Ihr Lebenswandel kann daher nichts weniger als sittlich genannt werden. Daß die Beklagte das liederliche Betragen der Klägerin früher gekannt und geduldet hätte, ist nicht anzunehmen; denn sie hat keine Gelegenheit hiezu geboten und die Klägerin von Anfang an darauf aufmerksam gemacht, daß sie in ihrer Trafik nur ein anständiges Mädchen brauchen könne. Hienach kann an dem Vorhandensein des im Art. 64, Z. 6, H. G. B. vorgesehenen Entlassungsgrundes (Führung eines unsittlichen Lebenswandels) nicht gezweifelt werden.

Nr. 1029.

Das Vorhandensein einer Streikbewegung in einem Gewerbebetriebe berechtigt den eintretenden Hilfsarbeiter nur dann zum Verlassen der Arbeit, wenn er das Nichtbestehen einer solchen Bewegung zur Bedingung seines Eintrittes gemacht hat (§ 897 a. b. G. B.). Der von Seite der streikenden Arbeiter auf einen Hilfsarbeiter geübte Druck ist kein gesetzlicher Grund zum Verlassen der Arbeit (§ 82 a lit. a, Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Leoben vom 19. November 1904, Cr. I 195/4.

Nach dem tatsächlichen Vorbringen beider Streitteile steht folgendes fest. 7 Bäckergehilfen des Beklagten stellten die Arbeit ein, weil einem Mitarbeiter gekündigt und die Kündigung trotz Verlangens der anderen Arbeiter vom Beklagten nicht zurück genommen wurde; der Beklagte entlohnte die 7 streikenden Arbeiter, entließ sie und bestellte sich noch am gleichen Tage telegraphisch von der Vermittlungsstelle der Bäckergenossenschaft in G. 5 neue Gehilfen. Diese traten gleich nach ihrer Ankunft in L. am 9. November 1904 nach 11 nachts die Arbeit beim Beklagten an. Von denselben nahmen aber 2, darunter auch Kläger, am nächsten Tage wieder ihre Entlassung, weil sie von den organisierten Gehilfen als Streikbrecher erklärt wurden, während die anderen 3 Gehilfen noch weiter beim Beklagten in Arbeit verblieben.

Wie Kläger behauptet, so hat der Beklagte auf die nach der Ankunft der neuen Gehilfen in L. an ihn gerichtete Frage, ob bei ihm ein Streik ausgebrochen sei, dies in Abrede gestellt, weshalb Kläger die Arbeit antrat, was er sonst nicht getan hätte, wenn der Beklagte die Wahrheit gesagt haben würde. Diese Angaben des Klägers werden vom Beklagten bestritten.

Kläger beansprucht die Bezahlung der Entschädigung für die gesetzliche Kündigungsfrist nach den vereinbarten Bezügen mit 59 K 60 h.

Die vernommenen 4 Zeugen geben an, daß der Beklagte den neuen Gehilfen, welche nach ihrer Ankunft in L. von den ausgetretenen Gehilfen erwartet und öffentlich als Streikbrecher erklärt wurden, auf ihre Fragen den Sachverhalt dahin mitteilte, daß er den entlassenen Arbeiter nicht wieder aufnahm, daß deswegen die übrigen Arbeiter austraten und daß er sich daher neue Arbeiter kommen ließ.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Die Angabe des Klägers, daß der Beklagte auf sein Ersuchen um Aufklärung über die dem Kläger und seinen Kameraden

bei der Ankunft in L. gewordenen Zurufe „Streikbrecher" den wahren Sachverhalt absichtlich verschwieg und so den Kläger zum Arbeitsantritte bewogen habe, ist durch die Zeugenaussagen geradezu widerlegt. Sämtliche Zeugen bestätigen nämlich, daß der Beklagte den angekommenen Arbeitern den tatsächlichen Grund ihrer Aufnahme mitteilte. Es behauptet aber auch Kläger selbst nicht einmal, daß er das Nichtbestehen einer Streikbewegung im Arbeitsbetriebe des Beklagten ausdrücklich zur Bedingung seines Eintrittes in die Arbeit gemacht habe (§ 897 a. b. G. B.). Daher wäre auch das allfällige Verschweigen der früheren, zur Zeit der Aufnahme des Klägers aber schon beendeten Streikbewegung durch den Beklagten für das Vertragsverhältnis mit dem Kläger ganz gleichgültig gewesen.

Kläger ist vielmehr selbst aus der Arbeit getreten, obwohl er einen gesetzlichen Grund hiezu nicht hatte; denn das Nichtruhehaben vor den ausgetretenen Arbeitern und das Zureden durch andere organisierte Arbeiter bildet keinen solchen (§ 82 a, Gew. O.). Er kann daher auch keinen Entschädigungsanspruch im Sinne des § 84 Gew. O. stellen.

Nr. 1030.

Ein Vertrag zwischen Wirt und Zahlkellner, daß letzterer dem Wirt einen bestimmten Teil der Trinkgelder zuzuwenden hat, verstößt nicht gegen die guten Sitten. Hat der Kellner, ohne Einspruch zu erheben, diese Zuwendung durch längere Zeit geleistet, so ist ein stillschweigendes Übereinkommen anzunehmen.

Urteil des Gewerbegerichtes Reichenberg vom 9. Dezember 1904, Cr. I, 410/4.

Auf Grund der übereinstimmenden Angaben beider Parteien wird folgendes festgestellt:

Am 16. Dezember 1903 ist der Kläger als Kellner (Zuträger) in das von dem Beklagten gemietete Kaffeehaus „zur Post" eingetreten, wobei eine Monatsentlohnung von 40 K vereinbart war.

Am 8. März 1904 wurde er im Auftrage des Beklagten mit der Vertretung des 1. und des 2. Oberkellners bei deren Verhinderung betraut.

Am 1. September 1904 wurde dem Kläger die Stelle eines 2. Oberkellners im Spielzimmer des Kaffeehauses zugeteilt, die er bis 31. Oktober 1904 versehen hat. Während dieser Zeit vom 8. März 1904 bis 31. Oktober 1904 hat Kläger nach Schluß des Geschäftes alltäglich die einkassierte Losung an die Kassierin abgeführt, wobei ihm jedesmal 1 Prozent der jeweiligen Losung berechnet und von ihm nebst der Losung an die Kassierin entrichtet wurde.

Kläger hat diesen 1 prozentigen Zuschlag ohne Widerrede und ohne Einspruch bezahlt; derselbe soll während der obgenannten Zeit die Summe von 200 K erreicht haben.

Der Kläger behauptet nun, daß er einerseits den Charakter dieses Zuschlages nicht gekannt und angenommen habe, daß derselbe eine Art Kaution für etwa von ihm zerbrochenes Geschirr oder sonst im Geschäfte verursachten Schaden sei, andrerseits ihm nicht bekannt gegeben worden sei, daß und aus welchem Grunde er diesen Zuschlag zu zahlen habe. Diese Leistung habe keinen Gegenstand des von ihm mit dem Beklagten abgeschlossenen Arbeitsvertrages gebildet, er sei somit entweder aus dem einen oder aus dem anderen Grunde berechtigt, diese ohne Rechtsgrund bewirkte Leistung zurück zu verlangen.

Er bemerkt, daß seine Einnahmen als Zwischenrechner am sogenannten kleinen Platze durchschnittlich 2 bis 4 K täglich, am großen Platze 14 bis 16 K täglich an Trinkgeldern betragen haben, während diese Einnahmen in der Zeit vom 1. September bis 31. Oktober 1904 täglich 3 bis 4 K, an Sonntagen auch mehr ausgemacht haben.

Bezüglich der Widerrechtlichkeit dieses Zuschlages habe er wohl dem Beklagten gegenüber keine Einwendung erhoben, doch habe er sich in dieser Richtung dritten Personen, insbesonders auch der Kassierin E. M. gegenüber beschwert.

Der Vertreter des Beklagten führt an, daß die Einrichtung des von den Zahlkellnern zu entrichtenden 1 prozentigen Zuschlages zu der Tageslosung eine in den Cafés von Paris übliche Einführung sei, welche auch im Kaffeehausbetriebe von Deutschland und Österreich zum Teile übernommen wurde.

Im Café „zur Post" sei sie bereits durch längere Zeit eingeführt und sei diese Usance dem gesamten Personale des Kaffeehauses bekannt.

Mit den Oberkellnern des Kaffeehauses werde stets ein schriftlicher Vertrag abgeschlossen, in dem ausdrücklich die Verpflichtung zur Zahlung des einprozentigen Zuschlages aufgenommen ist.

Als Äquivalent wird den Oberkellnern gestattet, die im Kaffeehause aufliegenden Zeitungsblätter an Nachabonnenten zu vergeben und die hiefür erzielten Einnahmen zu behalten.

Die Einnahmen an Trinkgeldern im Café „zur Post" seien so hoch (10—20 K täglich), daß die Summe, welche dieser Zuschlag ausmacht, gegenüber den Einkünften aus den Trinkgeldern als verschwindend klein zu bezeichnen sei.

Während der ganzen Zeit, in welcher der Kläger kassierte, das ist vom 8. März 1904 bis 31. Oktober 1904, somit beinahe durch acht volle Monate, beträgt dieser von ihm geleistete Zuschlag, wie der Beklagte aus den Kassabögen genau berechnet hat, im ganzen 206 K 45 h.

Der Kläger verlangt im Wege der Klage die Rückerstattung des Betrages von 200 K nebst Prozeßkosten, wogegen der Beklagte die Abweisung der Klage und Verurteilung zum Ersatze der Prozeßkosten beantragt.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Nach § 72 Gew. O. ist die Festsetzung der Verhältnisse zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer innerhalb der durch die Gesetze gezogenen Grenzen Gegenstand freier Übereinkunft.

Dies bezieht sich auch auf die Vereinbarung der Art und Höhe der Entlohnung.

Die Entlohnung des kassierenden Kellners besteht in dem in Verhandlung stehenden Falle in den ihm von den Kaffeehausgästen verabreichten Trinkgeldern, zu deren Einnahme ihm durch die Anstellung als sogenannter Zahlkellner Gelegenheit geboten wird.

Es ist nun weder durch die Bestimmung der Gewerbeordnung untersagt, daß sich der Arbeitgeber bei Abschluß des Arbeitsvertrages einen prozentualen Anteil an dieser Trinkgeldereinnahme bedinge, noch kann von dem Standpunkte des allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches eine solche Vereinbarung als gegen die guten Sitten verstoßend und darum nach § 878 a. b. G. B. als unerlaubt angesehen werden, weil durch diese Arbeitsbedingung dem Arbeiter immer noch eine entsprechende Arbeitsentlohnung gesichert ist und weil außerdem ihm in der Regel für diesen Rücklaß von seinen Einnahmen ein Äquivalent, wie das Subabonnement von Zeitungen und dergleichen seitens des Arbeitgebers geboten wird.

Im Gegenteile pflegt, wie auch vorliegend, der Posten eines Zahlkellners trotz des von ihm zu leistenden Rücklasses von den nicht kassierenden Kellnern mit Rücksicht auf seine Einträglichkeit angestrebt zu werden und ist in der Tat, wie der Tatbestand im vorliegenden Falle ausweist, als ein pekuniär günstigerer zu betrachten, nachdem eine Einnahme bis 16 K täglich erzielt wurde und auch bei Erzielung einer durchschnittlichen Tageseinnahme von 3 bis 4 K der 1prozentige Aufschlag von der Losung nicht zu sehr ins Gewicht fällt, was auch der Umstand beweist, daß Kläger während seiner Dienstzeit als Kassierer durch ungefähr 200 Tage mindestens 900 K an Trinkgeldern einnahm und davon für den 1prozentigen Zuschlag im ganzen 206 K 45 h entrichtete.

Der Einwand des Klägers ist nun dahin gerichtet, daß ihm beim Eintritte, beziehungsweise bei der Übernahme des Postens als Kassier

vom Arbeitgeber nicht mitgeteilt wurde, daß er den 1 prozentigen Zuschlag zu entrichten habe.

Allein abgesehen davon, daß Beklagter behauptet, er habe dem Oberkellner M. den Auftrag gegeben, vor Übernahme der Kassierung durch den Kläger diesen über die Zahlung dieses Zuschlages zu instruieren und daß auch M. dem Beklagten gegenüber bestätigte, daß er die Instruierung erteilt habe, so ist durch die Aussage des beeideten Zeugen J. Sch. festgestellt, daß der Kläger die im Café „zur Post" eingeführte Einrichtung des 1 prozentigen Zuschlages, ebenso wie jeder Angestellte dieses Kaffeehauses, genau gekannt habe und daß Kläger dem Zeugen einmal ausdrücklich bemerkt habe, nachdem er den 1 prozentigen Zuschlag zahle, wolle er auch etwas davon haben.

Auf Grund der Aussage der beeideten Zeugin E. M. ist ferner festgestellt, daß der Kläger von dem Tage an, als er kassierte, den 1 prozentigen Zuschlag zur Tageslosung, welcher ihm von der Kassierin alltäglich berechnet wurde, auch alltäglich ohne Anstand und ohne Einwendung zu erheben, bezahlt habe.

Durch die durch beinahe 8 Monate Tag für Tag erfolgte Bezahlung dieses Zuschlages ist als festgestellt anzusehen, daß der Kläger, auch wenn ihm im vorhinein diese Zahlungsverpflichtung nicht bekannt gegeben geworden wäre, dieser Bedingung stillschweigend nachgekommen, sich ihr unterworfen und sie genehmigt hat. Der Kläger wendet weiter ein, daß er vermutet habe, daß jener 1 prozentige Zuschlag eine Art Kautionsleistung für etwaige Schäden im Geschäfte sei und daß die entrichtete Zuschlagssumme bei Aufhebung des Arbeitsverhältnisses werde rückgestellt werden.

Allein diese Einwendung trägt den Stempel der Unglaubwürdigkeit an der Stirne, nachdem, wie Zeuge J. Sch. bestätigt, der Kläger den Charakter dieser Zahlung gekannt, ja sich sogar bei dem Zeugen beschwert habe, daß er trotz der Zahlung dieses Zuschlages bei der Verteilung der Subabonnementspreise für die Zeitungen von dem Oberkellner M. verkürzt werde.

Ebenso hat die Zeugin E. M. bezeugt, daß Kläger sie selbst wegen des ihr fremden Gebrauches, diesen Zuschlag zu entrichten, aufgeklärt und ihr mitgeteilt habe, daß für diesen Zuschlag die Oberkellner über die im Café gehaltenen Zeitungen betreffs des Nachabonnements verfügen können.

Hat aber der Kläger sich stillschweigend dieser Einführung unterworfen und hat er den Charakter derselben gekannt, so kann auf seiner Seite von einem Irrtum, in welchem die Entrichtung des Zuschlages geleistet worden sei, keine Rede sein und kann infolgedessen auch ein Recht auf Rückerstattung dieser Zahlung auf die Bestimmung des § 1431 a. b. G. B. nicht gestützt werden.

Nr. 1031.

Abzüge vom Lohne für Sprengmaterial sowie der Kosten der Reparatur der dem Arbeiter übergebenen Werkzeugen sind nur nach vorausgegangener Vereinbarung (§ 78 Absatz 2 Gew. O.) zulässig.

Urteil des Gewerbegerichtes Reichenberg vom 28. Oktober 1903, Cr. I 319/3.

Der Kläger war in dem Steinbruche des Beklagten als Steinarbeiter beschäftigt und wurde auch zu Steinsprengarbeiten verwendet.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses wurden ihm von dem Arbeitgeber von dem Arbeitslohne abgezogen:

1. Die von dem Arbeitgeber für Anschaffung von Sprengpulver und Zündringen bestrittenen Auslagen im Betrage von . . . . . 85 K

2. Die Kosten der Reparatur an den dem Beklagten gehörigen, von dem Kläger bei der Arbeit verwendeten Werkzeugen im Betrage von . . . . . 56 K

Die Rückerstattung dieses von dem Arbeitslohne gemachten Abzuges im Betrage von . . . . . 141 K wird von dem Kläger eingeklagt.

Der Beklagte gibt zu, daß eine Vereinbarung bezüglich des Lohnabzuges für die von dem Kläger bei seiner Arbeit verwendeten und von dem Beklagten bestrittenen Sprengmaterialien, sowie für die Kosten der Reparatur an den bei der Arbeit gebrauchten, dem Beklagten gehörigen Werkzeugen nicht vereinbart war, was auch durch die Beweisaufnahme bestätigt wird.

Der Beklagte führt dagegen aus, daß es im Gewerbe der Steinarbeiter allgemein üblich sei, daß die Arbeiter sich das Zünd- und Sprengmaterial sowie die verwendeten Werkzeuge und deren Reparatur aus eigenem bezahlen oder sich die hiefür erwachsenen Kosten von dem Arbeitslohne in Abzug bringen lassen, was Kläger bestreitet.

Der Beklagte wurde der Klage gemäß verurteilt.

Gründe: Werkzeuge und Stoffe zu den von den Hilfsarbeitern anzufertigenden Erzeugnissen können den Arbeitern von den Arbeitgebern unter Anrechnung bei der Lohnzahlung gemäß § 78 Absatz 2 Gew. O. nach vorausgegangener Vereinbarung zugewendet werden.

Wenn demnach das Zünd- und Sprengmaterial, welches als Hilfsstoff für das Erzeugnis des Arbeiters anzusehen ist, dem letzteren von dem Arbeitgeber geliefert wird, so kann dieser die hiefür bestrittenen Auslagen dem Arbeiter nur dann bei der Lohnzahlung

anrechnen, wenn in dieser Richtung eine Vereinbarung vorausgegangen ist. Dasselbe muß von den Kosten der Reparatur an Werkzeugen, welche dem Arbeiter von dem Arbeitgeber zur Verrichtung der dem ersteren übertragenen Arbeit zugewiesen wurden, gelten, weil, wenn das Gesetz die Anrechnung der Auslagen für Werkzeuge gestattet, dies jedenfalls auch für die Instandhaltung und Ausbesserung der Werkzeuge unter der in § 78 Absatz 2 Gew. O. ausgedrückten Beschränkung zu gelten hat.

Der Abschluß einer Vereinbarung im angedeuteten Sinne wurde aber nicht erwiesen, im Gegenteil festgestellt, daß eine solche nicht getroffen worden ist.

Der Beklagte kann sich aber auf den Umstand nicht berufen, daß dergleichen Abzüge in dem Gewerbe der Steinarbeiter allgemein üblich sind, weil einerseits eine angebliche Gewohnheit mit Rücksicht auf § 72 Gew. O. und § 10 a. b. G. B. die bindende Norm des § 78 Abs. 2 Gew. O. nicht aufzuheben vermag, andrerseits dem Gewerbegerichte bekannt ist, daß Lohnabzüge für Spreng- und Zündmaterial bei Steinarbeitern keineswegs im allgemeinen zufolge einer bestehenden Gewohnheit vorgenommen werden, sondern von Fall zu Fall den Gegenstand einen besonderen Abmachung zwischen den Arbeitern und Arbeitgebern bilden.

Nr. 1032.

Der Anspruch des Arbeiters auf eine zugesicherte wöchentliche Mehrentlohnung, die jedoch erst zu Neujahr des folgenden Jahres ausgezahlt werden soll, erlischt nicht, wenn vor Eintritt des Neujahrs das Arbeitsverhältnis aufgelöst wird.

Urteil des Gewerbegerichtes Reichenberg am 16. September 1904, Cr. I, 299/4.

Der Kläger ist bei einer Tuchfabrik als Maschinist gegen einen vereinbarten Wochenlohn von 22 K eingetreten.

Im darauffolgenden Jahre hat er infolge Auftrags der Firma eine Akkumulatorenbatterie zur Bedienung übernommen. Aus diesem Anlasse wurde ihm eine Gehaltsaufbesserung von wöchentlich 2 K zugesichert und ihm gleichzeitig bedeutet, daß ihm der versprochene Mehrgehalt stets am Neujahrstage werde ausbezahlt werden.

Dieses Versprechen hat Kläger auch angenommen.

Im August 1904 wurde das Arbeitsverhältnis einverständlich aufgelöst, dem Kläger jedoch die ihm versprochene Lohnaufbesserung nicht bezahlt unter der Angabe, daß sie erst am 1. des folgenden Jahres zur Zahlung gelangen sollte, daß Kläger jedoch vor dieser Zeit aus der Arbeit getreten sei.

Dieser Anspruch in der Höhe von 68 K (für 34 Wochen) wird eingeklagt.

Die beklagte Firma wurde dem Klagebegehren gemäß verurteilt.

Gründe: Die im Jahre 1904 zwischen beiden Parteien abgeschlossene Vereinbarung, daß der Kläger von der beklagten Firma für eine vermehrte Dienstleistung einen höhern Lohn zu erhalten habe, stellt sich als eine einverständlich vorgenommene Änderung des Arbeitsvertrages in Beziehung auf die Entlohnung des Arbeiters dar, welche einerseits den Anspruch des Arbeiters auf Bezahlung dieses erhöhten Lohnes, andrerseits die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Bezahlung dieses Mehrlohnes begründet.

Wenn nun zwischen den Parteien verabredet wurde, daß die Zahlung dieses Mehrlohnes stets am Neujahrstage zu erfolgen habe, so ist hiemit bloß der Zeitpunkt der Zahlung bestimmt, keineswegs aber eine auflösende Bedingung beigefügt worden, kraft welcher der Anspruch des Klägers für den Fall, als er sich bei Eintritt des Neujahrstages nicht mehr im bestehenden Arbeitsverhältnis befinden sollte, verloren geht.

Nach den eigenen Anführungen des Vertreters der beklagten Firma ist diese Nebenverabredung bezüglich der Zahlungszeit mit Rücksicht darauf getroffen worden, um sie den übrigen in der Fabrik in ähnlicher Weise, wie der Kläger beschäftigten Arbeitern zu verheimlichen, damit diese sich nicht veranlaßt sähen, ähnliche Ansprüche an die Firma zu stellen.

Sie ist daher blos zu Gunsten der beklagten Unternehmung abgeschlossen und kann nur so ausgelegt werden, daß die dem Kläger unter allen Umständen gebührende Mehrentlohnung stets am Neujahrstage, sofern sich Kläger an diesem Tage noch in der Arbeit bei der Beklagten befinden wird, im gegenteiligen Falle zur Zeit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses, in welchem Zeitpunkte naturgemäß die Auseinandersetzung der gegenseitigen Ansprüche der Vertragsteile zu erfolgen pflegt, zur Auszahlung zu gelangen habe.

Mit dieser Erwägung ist auch dem — übrigens nicht erhobenen — Einwande der Vorzeitigkeit der Klage wegen Nichtfälligkeit des Anspruches begegnet.

Hat die beklagte Firma dem Kläger die Mehrzahlung nicht zuerkennen wollen, wenn er vor Neujahr aus dem Arbeitsverhältnisse treten sollte, und hätte sie auch in diesem Falle die Zahlbarkeit dieses Mehrbezuges auf den Neujahrstag beschränken wollen, so hätte dies ausdrücklich vereinbart werden müssen, was jedoch unterlassen wurde.

Nr. 1033.

Eine Neujahrsremuneration kann nur auf Grund einer Vereinbarung beansprucht werden. Die Remuneration gebührt nicht dem Angestellten, der selbst das Vertragsverhältnis vor Ablauf des Jahres löst.

Urteil des Gewerbegerichtes Reichenberg vom 27. August 1904, Cr. II, 43/4.

Der Kläger wurde bei der beklagten Firma als Handlungsreisender ab 1. Oktober 1898 mit einem festen Monatsgehalt von 100 fl. angestellt.

Über die Neujahrsremuneration wurde keine bestimmte Vereinbarung getroffen.

Gleichwohl behauptet Kläger, am Neujahrstage stets von der Firma eine Remuneration erhalten zu haben, überdies sei ihm sein Gehalt sukzessive erhöht worden, so daß er bereits im Jahre 1903 vom Mai angefangen einen Gehalt von 350 K monatlich bezog.

Am 10. oder 11. August 1904 sei der Dienstvertrag einverständlich aufgelöst worden und habe Kläger, wiewohl er von dieser Zeit an seiner Dienstleistung enthoben war, den Gehalt für den ganzen Monat August erhalten.

Der Kläger behauptet nun, daß er nebst dem ihm ausbezahlten fixen Gehalte den verhältnismäßigen Teil der ihm gebührenden Neujahrsremuneration von 300 K, sonach für 8 Monate den Teilbetrag von 200 K zu beanspruchen habe und beantragt die Verurteilung der belangten Firma zur Zahlung dieses Betrages.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Das Gewerbegericht hat zunächst die Frage in Erörterung gezogen, ob die unter dem Titel „Neujahrsremuneration, Neujahrgeld, Neujahrsgratifikation" in manchen Dienstverhältnissen übliche Zuwendung von Geldbeträgen an Bedienstete am Schlusse oder zu Beginn des Jahres als eine Schenkung im Sinne der §§ 938, 940, 941 a. b. G. B. aufzufassen oder ob dieselbe als auf einem entgeltlichen Vertrage beruhend nach den Bestimmungen über den Lohnvertrag (§ 1151 u. ff. a. b. G. B.) zu beurteilen sei.

Das Ergebnis dieser Untersuchung war das Folgende:

Wird eine solche Neujahrsremuneration zwischen den den Dienstvertrag abschließenden Parteien weder bei Abschluß des Vertrages noch später ausdrücklich oder stillschweigend vereinbart, so ist diese Leistung als eine Schenkung im Sinne der §§ 938 und 940 a. b. G. B. anzusehen, weil auf Seite des Leistenden weder eine gesetzliche noch eine vertragsmäßige Verpflichtung zur Leistung erzeugt wurde, dieselbe somit dem Ermessen des Leistenden anheimgestellt ist, ohne Entgelt geschieht und der Umstand, daß sie aus Erkennt-

lichkeit oder mit Rücksicht auf die Verdienste des Beschenkten erfolgt, das Wesen der Schenkung nicht alteriert. (§ 940 a. b. G. B.)

Dagegen ist anzunehmen, daß eine zur Zeit der Jahreswende von dem Dienstgeber dem Angestellten gemachte Zuwendung, sobald sie zwischen den beiden Teilen vereinbart wurde, den Charakter der Schenkung nicht mehr an sich trägt, sondern als eine vertragsmäßige Entlohnung im Sinne der §§ 861, 869, 1151 a. b. G. B. anzusehen ist, daher auch im Wege der Klage geltend gemacht werden kann (§ 941 a. b. G. B.), gleichgültig, ob die Höhe dieser Zuwendung Gegenstand der Vereinbarung war oder nicht.

Es geht dies sowohl aus den allgemeinen Grundsätzen des privaten Vertragsrechtes als auch aus § 941 a. b. G. B. mit Deutlichkeit hervor und ist der Umstand, daß die Leistung nicht dem Inhalte oder der Höhe nach fixiert wurde, den rechtlichen Charakter derselben als eine für eine Dienstleistung gegebene Entlohnung zu ändern nicht geeignet, weil ja auch bei dem Lohnvertrage der Mangel einer vertragsmäßigen Bestimmung der Lohnhöhe gesetzlich nicht ausgeschlossen, sondern im § 1152 a. b. G. B. ausdrücklich vorgesehen ist.

Nach übereinstimmender Angabe beider Parteien war nun beim Eintritte des Klägers in das Dienstverhältnis eine Neujahrsremuneration nicht ausdrücklich vereinbart; gleichwohl sei sie von der beklagten Firma am Anfange jeden Jahres in verschiedener Höhe in den letzten zwei Jahren mit dem Betrage von 300 K dem Kläger geleistet worden.

In der durch mehrere Jahre regelmäßig geleisteten Zahlung einer solchen Remuneration kann jedoch — der Mangel einer diesbezüglichen ausdrücklichen Vereinbarung vorausgesetzt — eine stillschweigende Vereinbarung auf diese Remuneration nicht erblickt werden, weil — wie oben ausgeführt — diese Remuneration sich als ein Geschenk darstellt, dessen Leistung oder Unterlassung ganz dem Belieben des Geschenkgebers anheimgestellt ist und dessen öftere Wiederholung in gleichen Perioden die schenkungsweise Leistung noch nicht zu einer vertragsmäßigen Verpflichtung umwandelt, zumal auch die Voraussetzungen des § 863 a. b. G. B., nach welchen die Willensrichtung des Geschenkgebers dahin zu deuten wäre, daß er die Verpflichtung zur alljährlichen Remunerationsleistung auf sich nehme, nicht gegeben sind.

Der Kläger hat nun wohl behauptet, daß bei Gelegenheit der ihm von der Firma im März oder April 1903 bewilligten Gehaltsaufbesserung von dem Vertreter der Firma gesagt wurde: „Sie bekommen auch eine Neujahrsremuneration", was von diesem allerdings in Abrede gestellt wird.

Diesen gelegentlich hingeworfenen Worten kann jedoch schon ihrer Unbestimmtheit (§ 861 a. b. G. B.) wegen die rechtliche Bedeutung

eines Vertragsabschlusses nicht zuerkannt werden, um so weniger als dieser Redewendung auch der Sinn unterlegt werden kann, daß Kläger Aussicht habe, nebst dem erhöhten Gehalte unter Umständen eine Neujahrsremuneration zu erhalten, ohne daß indessen der Versprechende damit die Absicht hatte, die in Aussicht gestellte Remuneration seinem freien Ermessen zu entziehen.

Es konnte hiernach weder in der Tatsache der alljährlich wiederholten Zahlung der Neujahrsremuneration noch in der obangeführten Äußerung des Inhabers der belangten Firma eine Vereinbarung, die Neujahrsremuneration alljährlich an den Kläger zu zahlen, mit Grund erblickt werden und entfällt schon aus diesem Grunde die Berechtigung des Klägers, den Anspruch auf die am 1. Jänner 1905 fällige Neujahrsremuneration, bzw. auf einen verhältnismäßigen Teil derselben im Klagewege geltend zu machen.

Allein auch dann, wenn das Vorhandensein einer solchen vertragsmäßigen Vereinbarung angenommen würde, kann dem Kläger die von ihm eingeklagte Neujahrsremuneration aus dem Grunde nicht zuerkannt werden, weil der Anspruch auf dieselbe nicht existent wurde.

Denn wie schon die ihre Bestimmung andeutende Wortbezeichnung: „Neujahrsremuneration" ausdrückt, ist die unter diesem Ausdrucke gekennzeichnete Zuwendung an den Zeitpunkt des ersten Tages, die nach Ablauf des Dienstjahres neu angebrochene Jahresperiode gebunden, und setzt voraus, daß dieser Zeitpunkt in dem betreffenden Dienstverhältnisse eingetreten ist.

Ihrer Natur nach ist die Jahresremuneration eine Entlohnung für das treue Ausharren des Angestellten im Dienste der Unternehmung für seine gewissenhafte Pflichterfüllung bis zum Schlusse des abgelaufenen Jahres.

Wie notorisch pflegen solche Neujahrsremunerationen aus dem Beweggrunde versprochen und gegeben zu werden, um zu bezwecken, daß der Eifer des Angestellten in seinem Wirkungskreise bis zum Schlusse des Jahres nicht nachlasse, teilweise auch um den Angestellten zu veranlassen, seine Dienste der Unternehmung das volle Jahr hindurch zu widmen und nicht etwa aus geringfügigen Anlässen seine Stellung aufzugeben.

Sie ist somit ähnlich der Vereinbarung des Anspruches auf den Bezug einer Pension nach Ablauf einer Reihe von Dienstjahren oder einer Gehaltserhöhung nach bestimmter Zeit, ein nicht selten angewandtes Mittel, um den Angestellten bis zum Eintritte des Zeitpunktes, zu welchem diese Begünstigung ins Leben tritt, an die Unternehmung, welcher er dient, zu fesseln.

Ist nun durch das Verhalten des Angestellten dieser Endzweck vereitelt worden, so hat auch die Zweckbestimmung der Begünstigung

ihre Berechtigung verloren und kann, weil auf der anspruchsberechtigten Seite die Vertragserfüllung nicht erfolgt ist, die Erfüllung des Vertrages von der andern Seite nicht gefordert werden.

Das Ausharren des Angestellten bei der Unternehmung bis zum Neujahrstage ist die Bedingung, von deren Existenz der Anspruch auf Neujahrsremuneration abhängig gemacht wird (§ 696 a. b. G. B.) und bei deren Defizienz der Anspruch und damit seine Verfolgbarkeit im Klagewege nicht zur Existenz gelangt.

Vorliegend hat der Kläger nach seiner eigenen Angabe das Dienstverhältnis selbst gekündigt und wurde dasselbe über sein Verlangen am 11. August 1904 aufgelöst; die Bedingung, von welcher die Zahlung der Neujahrsremuneration abhängig gemacht wurde, nämlich der Eintritt des Neujahrstages, ist nicht erfüllt und es entfällt daher auch die rechtliche Grundlage des klägerischen Anspruches.

Während in jenen Fällen, in welchen die Auflösung des Dienstverhältnisses durch den Dienstgeber erfolgt, die Möglichkeit vorliegt, daß sich derselbe durch diese Auflösung der bevorstehenden Zahlung der vereinbarten Neujahrsgratifikation zum Schaden des Dienstnehmers entziehe und in derlei Fällen allerdings dem Bedenken Raum bliebe, ob hiedurch ein Entschädigungsanspruch auf Seite des Dienstnehmers nicht erwachsen sein könnte, greift im gegenwärtigen Falle, wo nicht der Dienstgeber, sondern der Dienstnehmer den Dienstvertrag auflöste, eine solche Erwägung nicht Platz, und ist endlich in letzter Reihe nicht zu übersehen, daß der Kläger, ungeachtet dessen, daß er bereits mit 11. August 1904 seines Dienstes enthoben wurde und seit diesem Tage bis zum 31. August 1904 der beklagten Firma keinerlei Dienste mehr verrichtet hat, von derselben den ganzen Monatsgehalt für August ausbezahlt erhalten hat und daß der für den Zeitraum vom 11. August 1904 bis 31. August 1904 entfallende Gehaltsteil den eingeklagten Betrag übersteigt.

Aus diesen Erwägungen wurde der klägerische Anspruch als rechtlich nicht begründet abgewiesen.

Nr. 1034.

1. Wenn durch Genossenschaftsstatut eine Lehrlingsprüfung vorgeschrieben ist, erlangt der Lehrling die Eigenschaft eines Gehilfen erst nach seiner Freisprechung.*)

2. Die Freisprechung des Lehrlings im Gewerbe eines Genossenschaftsmitgliedes erfolgt durch die Genossenschaftsvorstehung, sonst durch den Gewerbeinhaber.

*) Vgl. die Entscheidung Nr. 500.

3. Die Nichtbeachtung der im § 99 Gew. O. für die Aufnahme minderjähriger Lehrlinge festgesetzten Bestimmungen hat nicht die Ungiltigkeit des Lehrvertrages zur Folge.

Urteil des Gewerbegerichtes in Prag vom 3. September 1904, Cr. I, 801/4.

Beklagter hat in sein Bäckergewerbe in Prag den derzeit 17 Jahre alten Kläger am 10. Juli 1901 als Lehrling aufgenommen. Nach dem zwischen ihm und dem väterlichen Kurator des Klägers abgeschlossenen mündlichen Vertrage hatte die Lehrzeit 3 Jahre zu dauern, ein Lehrgeld und Arbeitslohn wurde nicht vereinbart und erhielt Kläger dem Vertrage gemäß während der ganzen am 10. Juli 1904 beendigten Lehrzeit nur Kost und Wohnung.

Obzwar Beklagter der Genossenschaft der Bäcker in Prag und des Prager Polizeirayons als Mitglied angehört, daher nach § 99 Gew. O. der mündliche Vertragsabschluß vor der Genossenschaftsvorstehung stattfinden sollte, haben die Streitteile diese gesetzliche Bestimmung unbeachtet gelassen. Kläger wurde dennoch nach Absolvierung der 3jährigen Lehrzeit zu der durch das Statut der Genossenschaft vorgeschriebenen Lehrlingsprüfung zugelassen, hat diese mit gutem Erfolge bestanden und nachdem er auch die fachliche Fortbildungsschule in der durch den Lehrplan vorgeschriebenen Weise regelmäßig besucht hat, erhielt er von der Genossenschaftsvorstehung auf Grund des Lehrzeugnisses und der seitens der Genossenschaft gemachten Wahrnehmungen den Lehrbrief am 20. August 1904.

Kurz vor Beendigung der Lehrzeit wurde Kläger benachrichtigt, er werde im Gewerbe des Beklagten, welcher mit ihm ganz unzufrieden war, auf keinen Fall als Geselle behalten werden, zumal er ihm vor einem Jahre auch Geld veruntreut habe.

Nach Ablauf der Lehrzeit war jedoch Kläger bis 20. August im Gewerbe des Beklagten tätig, dieser hat ihm aber außer Kost und Wohnung einen Lohn nicht gezahlt und ihn, da er zum Verlassen des Arbeitsverhältnisses im gütlichen Wege nicht zu bewegen war, am 30. August 1904 energisch aus dem Hause entfernt.

Die Klage auf entsprechende Lohnzahlung:

1. Für die Zeit seit Beendigung der Lehrzeit bis zur Entlassung, ferner

2. für die gesetzliche Kündigungsfrist seit der angeblich gesetzwidrigen Entlassung, wurde zurückgewiesen.

Gründe: Da der mündliche Lehrvertrag ungeachtet der Vorschrift des § 99 Gew. O. nicht vor der Genossenschaftsvorstehung abgeschlossen wurde, hat die Verletzung dieser Vorschrift

allerdings die Straffälligkeit des beklagten Gewerbsinhabers (§ 133 lit. a Gew. O.), keineswegs aber die Ungültigkeit des Lehrverhältnisses zur Folge, weil die Giltigkeit der Verträge durch eine bestimmte Vertragsform nur in den im Gesetze bestimmten Fällen bedingt (§ 883 a. b. G. B.), obige Vorschrift jedoch nicht bei sonstiger Ungiltigkeit des Lehrvertrages statuiert ist. Im vorliegenden Falle hat diesfalls auch die Genossenschaftsvorstehung, von dem Mangel der vorgeschriebenen Vertragsform absehend, dem minderjährigen Kläger den Lehrbrief ausgestellt, wodurch dieser zur Aufdingung als Gehilfe (§ 73, lit. a Gew. O.) befähigt erscheint.

Die praktische Erlernung des Gewerbes kann auch ohne Arbeitslohn vereinbart werden (§ 97 Gew. O.); wird ein Lohn nicht vereinbart, so gebührt dem Lehrling überhaupt kein Lohn. Dagegen hat der Gehilfe, wenn nicht Anderes vereinbart wurde, Anspruch auf einen angemessenen Lohn. Kläger hatte während der ganzen Lehrzeit nur Kost und Wohnung. Diese Genüsse können für einen Gehilfen im Bäckergewerbe in Prag nach der Ansicht des Gewerbegerichtes als angemessener Lohn nicht anerkannt werden. Trotzdem sind die erhobenen Ansprüche unbegründet, weil Kläger im Gewerbe des Beklagten kein Gehilfe war.

In fabriksmäßig betriebenen Gewerben hat der Gewerbsinhaber, falls er einer Genossenschaft nicht angehört (§ 108 Gew. O.), nach Ablauf der gesetzlichen, bzw. im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften vereinbarten Lehrzeit (§ 98 a Gew. O.) den Lehrling, wenn nur kein Anstand wegen etwa wiederholter Vernachlässigung des Schulunterrichtes vorliegt (§ 99 b, Abs. 4 und 6 Gew. O.) ohne Verzug freizusprechen.

Anders jedoch — wie eben hier — in den einer Genossenschaft angehörenden Gewerbsunternehmungen. Hier kann die Freisprechung nicht sofort, sondern erst nach Ablegung der durch das Statut der betreffenden Genossenschaft vorgeschriebenen Lehrlingsprüfung (§ 99 b, Abs. 5 Gew. O.) erfolgen. Die Freisprechung der Lehrlinge erfolgt aber durch die Genossenschaftsvorstehung, zumeist in feierlicher Weise, entweder kumulativ in Zeitabschnitten oder auch einzelweise, worauf ihnen die Lehrbriefe ausgefertigt werden.

Bis dahin sind sie immer noch Lehrlinge, weil die Freisprechung vom günstigen Erfolge der Prüfung und von der Beurteilung der Genossenschaft abhängt und über Anzeige der Genossenschaft eine Verlängerung der Lehrzeit bis auf ein Jahr von der Gewerbebehörde verfügt werden kann (§§ 99 b und 104 Gew. O.). Die Eigenschaft sowie auch die Rechte von Gehilfen erlangen sie erst nach der Freisprechung. Dies war daher auch vorliegend der Fall.

Nach Ablauf der dreijährigen Lehrzeit konnte Kläger ungehindert vom Beklagten wegziehen, wozu er sogar früher schon vergebens aufgefordert wurde. Beklagter hat übrigens die Freisprechung des Klägers nicht verzögert, es kann bei der Sachlage auch von einer Ausnützung der Arbeitskraft des Klägers keine Rede sein.

Weil aber Kläger geblieben ist, konnte er deshalb allein als Gehilfe nicht angesehen werden, er kann sohin für die Zeit von der Beendigung der Lehrzeit bis zu seiner Freisprechung und zwangsweisen Entfernung einen angemessenen Gehilfenlohn mit Recht nicht ansprechen. Hieraus folgt, daß auch der Anspruch auf Vergütung des Lohnes für die Kündigungsfrist nach § 84 Gew. O. eines rechtlichen Grundes entbehrt, indem Kläger mit seiner Freisprechung die Eigenschaft als Lehrling eingebüßt hat und vom Beklagten als Gehilfe nicht aufgedungen wurde.

Nr. 1035.

Die Genossenschaftsversammlung ist zur verbindlichen Regelung der privatrechtlichen Arbeits-, Lehr- und Lohnverhältnisse zwischen den Mitgliedern der Genossenschaft (Gewerbeinhabern, bzw. Pächtern) und zwischen „Angehörigen" derselben (Hilfsarbeitern) nicht berufen (§ 114 Gew. O.).

Urteil des Gewerbegerichtes in Prag vom 13. Dezember 1904, Cr. I, 1103/4.

In der Gehilfenversammlung der Bäckergesellen in Z . . . wurde über angeblich sehr ungünstige Arbeits-, Lehr- und Lohnverhältnisse der Arbeiter Klage geführt und daselbst der Beschluß gefaßt: es seien die sämtlichen Bäckermeister zur Aufbesserung der materiellen Lage der Arbeiter in gesetzlich zulässiger Weise zu bewegen.

Die Vertreter der Gehilfenversammlung (§ 119 Gew. O.) brachten alle Beschwerden sowie auch Wünsche der Arbeiter in der Genossenschaftsversammlung um so nachdrücklicher vor, als bereits ein allgemeiner Streik der Bäckergehilfen auszubrechen drohte. Nach eingehender Debatte wurden einige Vorschläge derselben in der Genossenschaftsversammlung zum Beschlusse erhoben.

Die meisten Bäcker haben sich diesem Beschlusse tatsächlich auch gefügt, viele jedoch auf den mit ihren Gehilfen ursprünglich vereinbarten Arbeitsbedingungen über die Lohnhöhe und bei der bisher üblichen Arbeitszeit verharrt. — Die auf den Beschluß der Genossenschaftsversammlung gestützte Klage des Bäckergehilfen wegen Bezahlung des Lohnes für Überstunden, weil im Gewerbe des Beklagten immer noch 12 Stunden täglich gearbeitet wurde, ferner auf Bezahlung des in der Genossenschaftsversammlung festgesetzten höheren Lohnes, wurde zurückgewiesen.

Gründe: Die Arbeitsdauer von 12 Stunden täglich ohne Einrechnung der gemäß § 74 a Gew. O. und Ministerialerlaß vom 8. März 1885, R. G. Bl. Nr. 82, Z. 12, entsprechend verteilten gesetzlichen Arbeitspausen ist ortsüblich (§ 76 Gew. O.), entspricht auch nach der Anschauung des Gerichtes den bestehenden Ortsverhältnissen im Bäckergewerbe des Beklagten und es finden diesfalls die Bestimmungen des § 96 a Gew. O. in dem nicht fabriksmäßig betriebenen Gewerbe des Beklagten keine Anwendung; der Lohn wurde aber zwischen beiden Streitteilen vertragsmäßig festgesetzt.

Es kann daher dem Geklagten eine Verletzung der gesetzlichen Vorschriften über Arbeitszeit und des Lohnvertrages, da er dem Kläger gestandenermaßen einen noch höheren Lohn zahlte, als welchen der Kläger dem Vertrage gemäß zu fordern hatte, mit Recht nicht vorgeworfen werden.

Der Beschluß der Genossenschaftsversammlung über die Festsetzung der Lohnhöhe und der Arbeitsdauer ist jedoch für den Beklagten keineswegs rechtsverbindlich, folglich der Umstand, daß Beklagter bei der betreffenden Sitzung der Genossenschaftsversammlung zwar nicht anwesend, aber von dem Beschlusse — wie eingestanden — Kenntnis hatte, belanglos.

Die Regelung der privatrechtlichen Arbeits-, Lehr- und Lohnverhältnisse zwischen den Gewerbetreibenden und ihren Hilfsarbeitern gehört nämlich in den Wirkungskreis der Genossenschaftsversammlung überhaupt nicht und diesbezügliche Vorschläge nur insofern, als dies den Zwecken der Genossenschaft (§ 114 ff.) nicht widerstreitet, wie z. B. die Festsetzung der Lehrzeit, vorausgesetzt, daß der Beschluß von der Behörde genehmigt wird.

Den Lohn aber und die Arbeitsdauer den Mitgliedern ohne weiters zu bestimmen, ist die Genossenschaftsversammlung nicht berechtigt.

Die Festsetzung des Lohnes ist vielmehr Gegenstand freier Übereinkunft zwischen den Gewerbetreibenden und ihren Hilfsarbeitern, für die beiderseitige Einhaltung der Arbeitszeit sind aber nebstdem nur die gesetzlichen Vorschriften maßgebend (§§ 72 u. 76 Gew. O.).

Der gefaßte Beschluß ist daher nichtig und begründet weder für die Mitglieder der Genossenschaft eine Verpflichtung noch für die Angehörigen derselben ein Recht.

In Betreff der Lohnzahlung hat Kläger noch mehr erhalten als ihm Geklagter gemäß freier Übereinkunft zu zahlen hatte, und ist auch die Arbeitszeit, wie gerichtsbekannt, ortsüblich und den bestehenden Verhältnissen ganz angemessen, daher die Klage in beiden Richtungen als völlig grundlos abzuweisen war.

Nr. 1036.

Bei vorzeitiger Auflösung des Lehrverhältnisses (§ 101 Gew. O.) während der Probezeit (§ 99a Gew. O.) sind die Bestimmungen der §§ 84 und 85 Gew. O. unanwendbar.

Urteil des Gewerbegerichtes in Prag vom 10. Dezember 1904, Cr. 1, 1130/4.

Der Kellnerbursche des geklagten Restaurateurs war bei diesem als Lehrling seit 15. November 1904 gegen Monatslohn und freie Station tätig.

Am 6. Dezember 1904 hat ihn Geklagter angeblich in ungebührlicher Weise und grundlos entlassen.

Die im Sinne des § 84 Gew. O. erhobene Klage des Lehrlings auf Bezahlung des Lohnes und der vereinbarten Genüsse für die gesetzliche Kündigungsfrist wurde abgewiesen.

Gründe: Das Lehrverhältnis kann während der ersten vier Wochen nach Beginn der Lehrzeit durch einseitigen Rücktritt jedes der beiden Teile aufgelöst werden.

Die formale Entlassung des Lehrlings während der Probezeit ist aber mit dem Rücktritt vom Lehrverhältnisse gleichbedeutend.

Die in den §§ 84 und 85 Gew. O. bezeichneten Folgen treten allerdings wegen einer einseitig ohne gesetzlichen Grund erfolgten vorzeitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses ein und sind in den obenbezeichneten Gesetzesstellen wohl auch die das Lehrverhältnis betreffenden Auflösungsgründe durch ausdrückliche Zitierung des § 101 Gew. O. erwähnt.

Diese Folgen können jedoch nur bei Entlassungen nach der Probezeit Platz greifen.

Es kann nämlich das Lehrverhältnis während der bedungenen Probezeit und wenn keine längere oder wie vorliegend überhaupt keine Probezeit ausdrücklich bedungen wurde, während der ersten vier Wochen nach Beginn der Lehrzeit durch einseitigen Rücktritt aufgelöst werden — auch wenn kein gesetzlicher Auflösungsgrund vorhanden ist.

Das Rücktrittsrecht ist überhaupt von dem Vorhandensein irgend eines Grundes nicht bedingt (§ 99 a Gew. O.).

Nr. 1037.

1. Die gesetzlichen Vorschriften über Sonntags- und Ersatzruhe haben die Arbeiter ebenso zu beobachten wie die Unternehmer.

2. Die irrtümliche Entlassung des Hilfsarbeiters durch den Gewerbeinhaber kann der Geschäftsleiter des letzteren widerrufen, solange dies überhaupt noch rechtzeitig geschehen kann.

Urteil des Gewerbegerichtes in Prag vom 20. August 1904, Cr. I, 755/4.

Der bei dem beklagten Hotelinhaber seit 19. Juli 1904 als Hoteldiener für Gäste angestellte Kläger wurde von jenem am 10. August 1904 ohne vorherige Aufkündigung grundlos entlassen. Er hatte daselbst nur Mittagskost im Werte von 1 K täglich und war im übrigen für die geleisteten Dienste auf die freiwilligen Gaben von Seite der Hotelgäste taglich im Durchschnitte von etwa 4 K angewiesen, so daß er sich wöchentlich im ganzen 35 K verdient hat.

Kläger belangt den Hotelier:

1. Für die während der Dienstzeit in der Dauer von 3 Wochen ihm nicht gewährte Ersatzruhe auf Bezahlung eines Ersatzes von je 3 K, daher 9 K;

2. auf Bezahlung der Mittagskost und entgangenen Verdienst im Betrage von zusammen 70 K.

Die Klage wurde in beiden Richtungen zurückgewiesen.

Gründe: Ad 1. Kläger war als Hoteldiener, ohne daß die Arbeitsdauer präzis festgesetzt worden wäre, an den ersten zwei Tagen ununterbrochen von $5^1/_2$ Uhr früh bis zum zweiten Tage 6 Uhr nachmittags (daher am ersten Tage bis Mitternacht durch $18^1/_2$ Stunden und am zweiten Tage von Mitternacht an durch 18 Stunden), am dritten Tage von $5^1/_2$ Uhr früh bis 11 Uhr nachts ($17^1/_2$ Stunden) und am vierten Tage von 6 Uhr früh bis 10 Uhr abends (durch 16 Stunden) und in dieser Weise bis zu seiner Entlassung dienstfertig und in dem eben erwähnten alle 4 Tage sich wiederholenden Turnus ohne Rücksicht auf Sonntage tätig. Er tat dies, weil auch ein anderer Hoteldiener in dieser Weise beschäftigt war.

Es muß dahingestellt werden, ob nicht durch Einhaltung des Vertrages die Arbeitskraft des Klägers als Hoteldieners ungebührlich ausgenützt wurde, da es sich vorliegend um diese Frage nicht handelt, doch die gesetzlichen Vorschriften über die Ersatzruhe wurden hiedurch offenbar verletzt. Trotzdem ist der erhobene Anspruch nicht begründet.

In Gastgewerben ist die Sonntagsarbeit zwar gestattet, den am Sonntage länger als 3 Stunden beschäftigten Arbeitern ist jedoch eine Ersatzruhe, nämlich am künftigen Sonntage oder einem Wochentage durch 24 Stunden oder aber zweimal durch je 6 Stunden, welche sonst für die Arbeit bestimmt sind, zu gewähren (Gesetz vom 16. Jänner 1895, R. G. Bl. Nr. 21, Ministerialerlaß vom 24. April

1895, R. G. Bl. Nr. 58, Z. 47, und vom 27. Mai 1895, Z. 29014 Nr. 8).

Die Nichtbeobachtung dieser Vorschriften wird als eine Übertretung der Gewerbeordnung gestraft (§§ 131 und 135 Gew. O. und § 13 cit. Ministerialverordnung vom 24. April 1895), kann jedoch eine Ersatzpflicht des Arbeitgebers schon deshalb nicht begründen, weil zur Befolgung dieser aus sozialpolitischen, daher öffentlich rechtlichen Rücksichten zu Gunsten der Arbeiter erlassenen Vorschriften nicht die Arbeitgeber allein verpflichtet sind.

Das Gesetz ist nicht deshalb bestimmt, damit es nur von einem Teile befolgt werde und nicht von Arbeitern.

Wenn auch diese, in deren Interesse es eben erlassen ist, selbst auch das Gesetz verletzen, können sie wegen dessen Verletzung auch seitens des Arbeitgebers, einen Anspruch auf Ersatz etwa erlittenen, weil selbstverschuldeten Schadens nicht ableiten und es besteht kein Gesetz, welches den Arbeitgeber zu irgend einem Ersatze verpflichten würde, wenn beide, nämlich er sowohl wie auch der Arbeiter die Vorschriften über die Sonntags- und Ersatzruhe nicht befolgen.

Sobald der Gewerbeinspektor von dieser Umgehung des Gesetzes Kenntnis erlangt, so hat er von Amts wegen einzuschreiten und selbst auch den Arbeiter zur Befolgung des Gesetzes zu verhalten.

Müßten daher Arbeiter, trotzdem auch sie wider das Gesetz handeln, anstatt der Ersatzruhe dafür besonders entlohnt werden, dann würde beiderseitiges Einverständnis, welches leider so oft noch vorkommt, damit der Arbeitgeber nicht viele Arbeiter zahlen muß und damit der Arbeiter sich mehr verdienen kann, zur Umgehung des Gesetzes führen und dies in seiner Tendenz erschüttert werden.

Wurde daher dem Kläger während der Woche die Ersatzruhe nicht gewährt, so hatte sich derselbe (auch wenn anderes vereinbart worden wäre), am nächsten Sonntage der Arbeit zu enthalten. Der Klageantrag entbehrt also jeder gesetzlichen Grundlage.

Übrigens hat sich Kläger, der zumeist auf freiwillige Gaben von Seite der Hotelgäste gewiesen wurde, durch seine Mehrleistung eigentlich mehr verdient und behauptet selbst nicht, daß er hiedurch und namentlich durch alleinige Schuld des Beklagten pekuniär geschädigt worden sei.

Ad 2. Der Geschäftsführer des Beklagten hat über den Grund der Entlassung des Klägers nachgeforscht und erhoben, daß Kläger deshalb grundlos entlassen wurde, weil der vom Zimmermädchen gegen ihn erhobene Verdacht des an einem Hotelgaste verübten Diebstahles aus der Luft gegriffen sei, hat daher sofort — noch vor Ab-

gehen des Klägers vom Hause — die Entlassung widerrufen, bevor sich dieser um eine andere Stelle bewerben konnte und ihm die Sachlage aufgeklärt.

Die Ansicht des Klägers, er sei deshalb nicht mehr verpflichtet gewesen, im Dienste zu verbleiben, weil ihn der Dienstherr persönlich entlassen hat, ist jedoch unrichtig, weil der Geschäftsführer des Hoteliers, welchen Kläger als solchen kannte, die Entlassung noch rechtzeitig widerrufen hat, der Dienstherr ihn allerdings nur wegen des Diebstahlsverdachtes entlassen hat, ohne jedoch irgend einen Grund überhaupt angegeben zu haben, daher der im § 82 a, lit. b, Gew. O. angeführte Grund zum Verlassen der Arbeit nicht vorhanden war.

Es war somit die Klage auch in diesem Punkte als grundlos abzuweisen.

Nr. 1038.

Die Weigerung des an Sonntagen länger als drei Stunden beschäftigten Bäckergehilfen, sich fernerhin der beiderseits vereinbarten, jedoch gesetzwidrig eingeführten Ersatzruhe zu fügen, begründet keinen Entlassungsgrund. (§ 82, lit. f, Gew. O., Gesetz vom 16. Jänner 1895, R. G. Bl. Nr. 21.)

Urteil des Gewerbegerichtes in Prag vom 24. August 1904, Cr. I, 772/4.

Beklagter hat in seinem Bäckergewerbe den Hilfsarbeitern die Ersatzruhe in der Weise bestimmt, daß ihnen abwechselnd — jedem Arbeiter an einem anderen Wochentage — von 9 Uhr abends anfangend eine 24stündige Ruhezeit, dem am 12. Juli 1904 als Vorbäcker aufgenommenen Kläger immer von Montag auf Dienstag, gewährt wurde.

Kläger hatte jedoch während seiner Ruhezeit, d. i. stets am Dienstag um 5 Uhr morgens das Gebäck herumzutragen, was regelmäßig vier Stunden in Anspruch nahm. Anfangs fügte er sich dieser Einführung, am Montag den 22. August mittags erklärte er aber dem Beklagten, die eingeführte Ersatzruhe widerspreche den gesetzlichen Vorschriften, er möchte die volle Ersatzruhe haben.

Beklagter entgegnete, er beharre bei der vertragsmäßigen Einführung und als Kläger entschieden erklärte: er werde morgen (Dienstag) erst um 9 Uhr abends in die Arbeit kommen, wurde er sofort entlassen.

Der Klage auf Bezahlung des Lohnes für die Kündigungsfrist wurde stattgegeben.

Gründe: Gemäß der auf Grund des Gesetzes vom 16. Jänner 1895, R. G. Bl. Nr. 21, betreffend die Regelung der Sonn- und Feiertagsruhe in Gewerben, erlassenen Verordnung der Statthalterei für Böhmen vom 16. Dezember 1897, L. G. Bl. Nr. 69, ist den in Bäcker-

gewerben länger als durch 3 Stunden beschäftigten Hilfsarbeitern mindestens eine 24stündige Ruhezeit am darauffolgenden Sonntage oder, wenn dies mit Rücksicht auf den Betrieb nicht möglich ist, an einem Wochentage, oder je eine 6stündige Ruhezeit an 2 Tagen der Woche zu gewähren.

Diese gesetzmäßig erlassene Vorschrift ist ausnahmslos zu beobachten, die Regelung der Sonn- und Feiertagsruhe in Gewerben kann als Vorschrift öffentlich-rechtlichen Charakters durch Vertrag nicht beseitigt werden, dagegen verstoßende Verabredungen sind ungiltig und war daher Kläger vollkommen im Rechte, am 22. August 1904 dem Beklagten entschieden zu erklären, er werde morgen erst um 9 Uhr abends kommen, weil er eben am Sonntage zuvor vollbeschäftigt wurde, damit aber mit Rücksicht auf die eingeführte 24stündige Ersatzruhe an Wochentagen eigentlich nur sagte, nunmehr die gesetzlichen Vorschriften beobachten zu wollen.

Obwohl Beklagter wann immer die eingeführte Ersatzruhe entsprechend umändern (dieselbe z. B. zweimal durch 6 Stunden nachts bestimmen) konnte, hat er mit Unrecht bei dem Vertrage verharrt und auf Einhaltung desselben gedrungen. Die Weigerung des Klägers begründet keinen Entlassungsgrund im Sinne des § 82 Gew. O. und war daher gemäß § 84 Gew. O. der Klage stattzugeben.

Nr. 1039.

Das Zeugnis (§ 81 Gew. O.) ist nur auf Verlangen auszustellen. Ein Arbeiter, der kein Arbeitsbuch hat, kann nicht Entschädigung begehren, weil ihm das Zeugnis erst auf sein Verlangen ausgestellt wurde.

Urteil des Gewerbegerichtes in Prag vom 24. August 1904, Cr. I, 776/4.

Die Klägerin war im Gastgewerbe des Geklagten als Köchin angestellt; das Arbeitsverhältnis wurde am 15. Juni 1904 ordnungsmäßig gelöst; Geklagter konnte der in den § 80d und § 80 g Gew. O. normierten Verpflichtung betreffs Aushändigung des mit den vorschriftsmäßigen Eintragungen versehenen Arbeitsbuches nicht nachkommen, weil die Klägerin kein Arbeitsbuch hatte.

Diese belangt den Beklagten wegen Verdienstentganges für die Zeit seit ihrem Austritt bis zum 20. August 1904 im Betrage von 105 K, weil ihr der Beklagte nicht sofort nach dem Austritte, sondern erst am 20. August, als sie sich bei seiner Ehegattin um die Ausstellung des Zeugnisses im Sinne des § 81 Gew. O. meldete, die Bestätigung über die in seinem Gewerbe als Köchin zugebrachte Arbeitszeit ausgehändigt habe.

Die Klage wurde zurückgewiesen.

Gründe: Der Umstand, daß Geklagter die Köchin ungeachtet der im § 79 Gew. O. normierten Vorschrift ohne Arbeitsbuch aufgenommen und sich deshalb einer Übertretung der Gewerbeordnung schuldig gemacht hat, ist im vorliegenden Rechtsstreite über den geltend gemachten Schadenersatz wegen verspäteter Ausstellung des Zeugnisses vollkommen belanglos, weil dem Hilfsarbeiter das Zeugnis gemäß § 81 Gew. O. nicht in allen Fällen, sondern nur auf ausdrückliches Verlangen auszustellen ist und Klägerin das Zeugnis eben erst am letzterwähnten Tage verlangt hat.

Nach § 80g Gew. O. besteht ein Anspruch auf Entschädigung nur, wenn das Arbeitsbuch nicht rechtzeitig ausgehändigt wird. Dagegen ist ein Zeugnis nach § 81 Gew. O. nur auf Verlangen auszustellen.

Wenn nun auch zugegeben werden könnte, daß Geklagter der Klägerin, die ohne Arbeitsbuch war, wenigstens ein Zeugnis über die Art und Dauer der Beschäftigung auch ohne ausdrückliches Verlangen auszustellen hatte, so kann die Unterlassung dieser Pflicht nicht in analoger Weise die im § 80g Gew. O. nur bezüglich des Arbeitsbuches festgesetzten Folgen der Entschädigungspflicht nach sich ziehen, zumal die Klägerin eine hiezu erforderliche Stempelgebühr beizubringen hatte und Beklagter nicht voraussehen konnte, daß die Klägerin ein solches Zeugnis annehmen werde und dieselbe ohne Arbeitsbuch auf ein weiteres Fortkommen als Köchin nicht rechnen konnte (§ 79 cit. Ges.), trotzdem sie das Zeugnis gehabt hätte; die Klage war daher zurückzuweisen.

Nr. 1040.

Auf besondere Entlohnung der Überstunden hat der Arbeiter keinen Anspruch, der durch vorbehaltslose Annahme des ihm gebotenen Lohnes auf die besondere Entlohnung verzichtet hat.

Gast- und Schankgewerbe können nicht fabriksmäßig betrieben werden. Die Bestimmung des § 96 a Gew. O. findet auf sie keine Anwendung.

Urteil des Gewerbegerichtes Prag vom 9. November 1904, Cr. I, 984/4 und Urteil des k. k. Landesgerichtes als Berufungsgerichtes Prag vom 10. Dezember 1904, Cg. II, 31/4.

Im Gast- und Schankgewerbe des Beklagten in Prag sind im ganzen 60 Arbeiter beschäftigt im Schanklokale 30, in der Küche 14, im Keller 6 und in der Waschstube 10 Personen. Kläger bezog in diesem Gewerbe als Oberkoch monatlich 270 K nebst 5 Glas Pilsner Bier täglich.

Er war in diesem Gewerbe täglich durch 14 Stunden, und zwar abwechselnd von 7 Uhr früh bis 9 Uhr abends und dann wieder von 7 Uhr früh bis 3 Uhr nachmittags und von 6 Uhr nachmittags bis Mitternacht tätig, während die Ruhezeit in 24 Stunden immer 10 Stunden betrug.

Kläger belangt den Hotelier auf besondere Entlohnung für drei Überstunden täglich nach § 96 a, Abs. 7 Gew. O.

Die Klage wurde zurückgewiesen.

Gründe: Das Gast- und Schankgewerbe des Beklagten ist allerdings eine größere Gewerbeunternehmung, in welcher daher die im § 88 a Gew. O. vorgeschriebenen Bestimmungen über die Arbeitsordnung zu beobachten sind, es ist aber keine fabriksmäßig betriebene Unternehmung, weil das Gast- und Schankgewerbe überhaupt seinem Wesen nach fabriksmäßig nicht betrieben werden kann.

Die im § 16 sub a bis g Gew. O. aufgezählten Berechtigungen dieses Gewerbes, welches der Konzessionsinhaber in der Regel persönlich auszuüben hat (§ 19 Gew. O.), sind zumeist von solcher Beschaffenheit, daß sie das Essentielle einer Fabrikation, nämlich Hervorbringung, Bearbeitung oder Umarbeitung von Verkehrsgegenständen gar nicht zum Gegenstande haben.

Bei einzelnen Berechtigungen wird allerdings die Zubereitung im Gewerbe selbst als notwendig vorausgesetzt, namentlich bei „Verabreichung von Speisen“ (§ 16, lit. b Gew. O), aber die produzierten Gegenstände können als Fabrikate im technischen Sinne nicht angesehen werden.

Die Erzeugung geschieht nämlich im Gast- und Schankgewerbe innerhalb der zur Gewerbeausübung genehmigten Lokalitäten weder in Vorrat noch zum Gesamtverkehr, sondern für nur täglichen Bedarf nach Zahl und Verbrauch der jeweils erwarteten Gäste.

Die Speisen und anderen Genußmittel selbst werden nicht schablonmäßig erzeugt, einzelne Erzeugnisse sind ihrem Wesen und Werte nach sehr verschieden und ungleich und hängt deren Güte nicht bloß von der manuellen Geschicklichkeit, vielmehr von individueller Kenntnis und Erfahrung des Arbeiters ab, daher sich das Gast- und Schankgewerbe zur fabriksmäßigen Erzeugung von Speisen, Getränken und Erfrischungen, zum fabriksmäßigen Betriebe überhaupt gar nicht eignet.

Es können daher die Bestimmungen des § 96 a Gew. O. über die Arbeitsdauer auf Gast- und Schankgewerbe nicht angewendet werden.

Die Arbeitszeit eines Oberkochs im Gewerbe des Beklagten in Prag in der Dauer von 14 Stunden innerhalb eines Zeitraumes von

24 Stunden ist jedoch ortsüblich und nach der Ansicht des Gewerbegerichtes als angemessen zu betrachten (§ 76 Gew. O.).

Das Landesgericht als Berufungsgericht in Gewerbesachen in Prag hat dieses Urteil bestätigt, jedoch aus folgenden Gründen:

Der Kläger hat bei der Berufungsverhandlung selbst angegeben, daß er beim Beklagten in dessen Gast- und Schankgewerbe gegen Monatslohn angestellt war und daß ihm dieser Lohn vom Beklagten monatlich am 1. jeden Monates ausbezahlt wurde und daß er hiebei nie eine Einwendung erhoben, sondern den Lohn vorbehaltlos in Empfang genommen habe.

Nachdem nun der Kläger sich niemals bei Auszahlung des ihm gebührenden Lohnes beschwert hat, daß die Arbeitsdauer eine zu lange wäre und daß ihm keine Sonntagsruhe gewährt wurde und diesfalls nie eine weitere Entlohnung in Anspruch nahm, so muß im Sinne des § 863 a. b. G. B. dafür gehalten werden, daß zwischen ihm und dem Beklagten eine vollständige Übereinstimmung bezüglich der Entlohnung für sämtliche geleistete Arbeiten bestand und daß diese sämtlichen Arbeiten mit dem Lohne, welchen der Kläger vorbehaltlos in Empfang genommen hatte, vollständig honoriert waren.

Bei dieser Sachlage hält es das Berufungsgericht nicht für notwendig, sich in die Erörterung der Frage einzulassen, ob, bzw. wie viel Dienste der Kläger dem Beklagten überhaupt über das gesetzliche Maß geleistet hat, da der Kläger mit Rücksicht auf das eben Gesagte in keinem Falle hieraus für sich irgend welche Rechte auf Lohnersatz ableiten kann und dies allenfalls nur in die Kompetenz der Gewerbepolizei fiele.

Es ist demnach auch die Frage, ob das Schank- und Gastgewerbe des Beklagten etwa fabriksmäßig betrieben wird, als irrelevant der Erörterung hier nicht zu unterziehen.

Nr. 1041.

Der im Gastgewerbe von einem bestimmten Tage aufgenommene Koch hat den Dienst am Morgen anzutreten, auch wenn dies nicht ausdrücklich bestimmt worden wäre. Wenn der Koch sich erst nachmittags zum Dienstantritt meldet, ist der Gastwirt nicht verpflichtet, ihn zu behalten.

Urteil des Gewerbegerichtes Prag vom 7. November 1904, Cr. I, 1107/4.

Der in das Gastgewerbe des Beklagten in Prag als Koch aufgenommene Kläger hatte — wie vereinbart — den Dienst am 1. Dezember 1904 anzutreten, meldete sich aber an diesem Tage zum Dienstantritte erst um 5 Uhr nachmittags, nachdem inzwischen der Gastwirt einen anderen Koch genommen hatte.

Die Klage auf Lohnzahlung für die gesetzliche Kündigungsfrist wurde zurückgewiesen.

Gründe: Der Beginn der Arbeitszeit bestimmt sich — wenn nicht anderes vereinbart worden ist — nach der Natur des Gewerbes und der zu leistenden Arbeit.

Im Bäckergewerbe z. B. hat der aufgenommene Hilfsarbeiter nach der Gepflogenheit in Prag — außer anderweitiger Vereinbarung — erst abends anzutreten, weil nur ausnahmsweise auch bei Tage gearbeitet wird, in welchem Falle dies aber der Arbeitgeber — wie eben üblich — dem aufgenommenen Arbeiter ausdrücklich zu sagen hat. Anders im Gastgewerbe.

Hier ergibt sich der Beginn der Arbeit des zum Kochdienste aufgenommenen Arbeiters nach der Natur sowohl des Gewerbes, wie auch des Dienstes von selbst.

Der Koch hat das Essen für Gäste schon zum Frühstück und Mittagmahl zu bereiten. Dies braucht nicht erst ausdrücklich hervorgehoben zu werden, weil es sich von selbst versteht und der Gastwirt im Falle Ausbleibens des zum Kochdienst aufgenommenen Gehilfen in seiner Zwangslage bemüssigt ist, zeitgemäß eine anderweitige Vorkehrung zu treffen.

Der Kläger sollte also am 1. Dezember 1904 rechtzeitig früh den Dienst antreten und stellt sich dieser rechtzeitige Dienstantritt im Gastgewerbe als eine „selbstverständliche Bedingung" dar, indem sonst das Versprechen überhaupt nicht mehr erfüllt werden kann (§§ 1154 a. b. G. B. und 72 Gew. O.).

Beklagter war doch jedenfalls berechtigt, anstatt des erst nachmittags erschienenen Koches einen anderen aufzunehmen, was aus den Bestimmungen der §§ 902, 912, 1154 und 1163 a. b. G. B. und § 72 Gew. O. erhellt.

Der im Sinne des § 84 Gew. O. erhobene Anspruch war daher als gesetzlich unbegründet zurückzuweisen.

Nr. 1042.

Wenn der vertragsbrüchige Arbeiter einen anderen Arbeiter dem Arbeitgeber zuführt, so tritt der Stellvertreter nicht von selbst in das Arbeitsverhältnis ein. Der Arbeitgeber kann die Aufnahme des Stellvertreters ablehnen.*)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Teplitz vom 9. Dezember 1904, Cr. I, 363/4.

Die Klage des Müllergehilfen A. gegen den Müllermeister B. wegen Lohnvergütung von 36 K wurde abgewiesen.

*) Vergleiche Nr. 1017.

Klägerin eine die letztere infamierende Handlungsweise gleichfalls nicht erblickt, da sie bereit war, die Klägerin im Falle ihres Geständnisses weiter zu beschäftigen und die Entlassung nur wegen des Leugnens der Klägerin aussprach. Damit hat aber die beklagte Firma selbst unzweideutig zu erkennen gegeben, daß sie trotz dieses erwiesenen Vorfalles das Vertrauen zur Klägerin nicht verloren hat. Dem mit Klage verfolgten Anspruche auf Lohnvergütung war daher die Anerkennung der Rechtsbeständigkeit nicht zu versagen.

Nr. 1044.

Ein Arbeiter, der für seine Person regelmäßig in Gewerbeunternehmungen Beschäftigung sucht, im gegebenen Falle aber nur zu einer vorübergehenden, zeitlich begrenzten Verrichtung im Gewerbebetriebe aufgenommen wurde, ist nicht als Hilfsarbeiter im Sinne des § 73 Gew. O. anzusehen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Teplitz vom 14. Dezember 1904, Cr. I, 375/4.

Die Klage zweier Maurer gegen eine Glasfabriksfirma wegen Lohnvergütung infolge grund- und kündigungsloser Entlassung wurde abgewiesen.

Gründe: Den Anführungen beider Teile zufolge erschien festgestellt, daß die beklagte Firma in ihrer derzeit außer Betrieb befindlichen Glashütte für eigene Rechnung und unter selbständiger Leitung an der Ausbesserung alter Glühöfen arbeitet, hiezu mehrere Maurer und Handlanger, unter den ersteren auch die beiden Kläger, beschäftigte und mit diesen Arbeiten in einigen Tagen fertig sein wird, worauf erst die Flaschenerzeugung aufgenommen werden soll. Nach dem Vorangeschickten mußte nun den Klägern nach eigener Wahrnehmung bekannt sein, daß die Arbeiten, an deren Herstellung sie mit tätig waren, nur zeitlich begrenzt, von bloß vorübergehender Art und nicht dauernd sein werden. Es war ihnen also klar, daß das zwischen ihnen und der beklagten Firma bestandene Arbeitsverhältnis nach kurzer Dauer wieder aufgelöst werden wird, zumal in den Glashütten Maurer nicht beschäftigt zu werden pflegen. Sonach bestand zwischen beiden Teilen kein fester Arbeitsverband, die Kläger standen nur in vorübergehender und nicht in regelmäßiger Beschäftigung, es mangelte ihnen der im § 77 Gew. O. umschriebene Charakter von Hilfsarbeitern im gesetzlichen Sinne, und da nur für Arbeiter von regelmäßiger Beschäftigung die im § 73 Gew. O. aufgestellte Norm der 14tägigen Kündigungsfrist gilt, können sich Kläger auf diese Gesetzesbestimmung nicht berufen. Dabei kommt es auf den Umstand,

daß die Kläger selbst regelmäßig in Gewerbeunternehmungen Beschäftigung suchen, nicht weiter an. Wurden sie sonach ohne Kündigung entlassen, so liegt ein Vertragsbruch auch dann nicht vor, wenn ihre Verabschiedung mit einem gesetzlichen Entlassungsgrunde sich nicht rechtfertigen ließ. Schon von diesem Gesichtspunkte aus mußte das Gericht zur Abweisung der Klage gelangen, so daß die Notwendigkeit der Aufnahme des angebotenen Beweises über den Umstand, daß den Klägern die Bedingung des gegenseitigen Kündigungsausschlusses bekannt gegeben wurde und daß sie dieselbe annahmen, entfiel.

Nr. 1045.

I. Der in der Arbeitsstätte zu berichtigende Lohn bildet den Gegenstand einer Holschuld des Arbeitgebers; wird der Lohn am Fälligkeitstage infolge Verzuges des Zahlungspflichtigen nicht berichtigt, so verwandelt sich die Holschuld in eine Bringschuld, die der Arbeitgeber am Wohnsitze des Gläubigers zu erfüllen hat.

II. Ungebührliche Lohnvorenthaltung liegt nicht schon in jeder noch so geringen Verzögerung der Lohnzahlung; die Verzögerung muß einigermaßen erheblich sein (§ 82a, lit. d Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Teplitz vom 13. Jänner 1905, Cr. I, 14/5.

Vier Kläger, Burschen von 15 bis 17 Jahren, waren bei dem Beklagten, welcher die Erzeugung von Federhaltern in kleinem Umfange gewerbemäßig betreibt, als Hilfsarbeiter gegen Taglohn beschäftigt. Als sie am Samstag, den 7. Jänner 1905, ihren Lohn erhalten sollten, Beklagter aber nicht bei Kassa war, beschied dieser die Kläger für den nächsten Tag Mittag. Da er aber auch an diesem Tage nicht zahlen konnte, wies er die Kläger, die am Sonntage um ihren Lohn kamen, wieder weg. Infolgedessen gingen sie am Montag nicht mehr in die Arbeit, sondern brachten ihre Klage auf Lohnzahlung und Lohnvergütung für die Kündigungsfrist ein. Am Tage vor der auf den 13. Jänner 1905 anberaumten Streitverhandlung schickte nun der Beklagte an zwei von den vier Klägern Abschlagszahlungen, wogegen er die restlichen Beträge von 28 h und 1 K 25 h ihnen erst bei der Streitverhandlung auszahlte. Die beiden anderen Kläger gingen überhaupt leer aus.

Der Beklagte wurde zur Zahlung der Lohnrückstände an die beiden ersten Kläger und zur Zahlung der Lohnvergütung an alle vier Kläger verurteilt.

Gründe: Nach § 82 a, lit. d Gew. O. kann ein Hilfsarbeiter vor Ablauf der vertragsmäßigen Zeit und ohne Kündigung die Arbeit verlassen, wenn der Gewerbeinhaber ihm die bedungenen Bezüge ungebührlich vorenthält.

Der Beklagte wendet ein, die Kläger hätten keinen Grund zum Niederlegen der Arbeit gehabt, weil sie, wenn sie am Montag zur Arbeit gekommen wären, ihren rückständigen Lohn voll ausgezahlt erhalten haben würden; es komme bei kleinen Betrieben vor, daß der Arbeitgeber wegen des oft unregelmäßigen Einganges der Außenstände nicht immer am Zahlungstage die Löhne berichtigen könne und daß die Arbeiter einen oder zwei Tage zuwarten müssen, wie dies auch schon früher einmal bei den Klägern der Fall war, ohne daß sie damals die Arbeit niedergelegt hätten. Vorliegend war nun mangels einer anderen Vereinbarung und nach der bei dem Beklagten geltenden Übung der wöchentliche Lohn an jedem Samstage fällig. Bezüglich des rückständig gebliebenen Lohnes trat also die Fälligkeit schon am 7. Jänner 1905 ein, und da Beklagter keine Zahlung leistete, war er nach §§ 903 und 1334 a. b. G. B. vom 8. Jänner 1905 an im Verzuge. Da die Zahlung in der Arbeitsstätte des Beklagten zu erfolgen hatte, so war seine Lohnschuld eine sogenannte „Holschuld". Weil aber die Kläger am Sonntage fruchtlos bei ihm um den Lohn erschienen, so verwandelte sich seine Schuld in eine „Bringschuld", was die Kläger enthob, nochmals zu dem Beklagten um ihren Lohn zu gehen. Dieser war vielmehr verpflichtet, den Lohn den Klägern am Orte ihres Wohnsitzes zu übermachen. War aber Beklagter mit der Erfüllung seiner Vertragspflicht im Verzuge, so zwang er die Kläger, die zu ihrem Lebensunterhalte des Lohnes bedürfen, die Arbeit aufzugeben und sich anderwärts eine neue Arbeitsstelle zu suchen. Wenn Beklagter darauf hinweist, daß es sich nur um eine unerhebliche Zahlungsverzögerung handelte, so ist zu bemerken, daß nur zwei Kläger erst am fünften Tage nach der Fälligkeit statt des vollen Lohnes Abschlagszahlungen und erst bei der Streitverhandlung den Rest erhielten, wogegen die beiden übrigen Kläger bis heute noch nicht im Besitze ihres Lohnes sind. Es kann also gar keinem Zweifel unterliegen, daß die Verzögerung vom Standpunkte der auf ihren Lohn angewiesenen Kläger tatsächlich eine erhebliche, daher eine ungebührliche war, die sich die Kläger nicht gefallen zu lassen brauchten.

Wohl ist das Gericht der Anschauung, daß nicht jede noch so unerhebliche Verzögerung der Lohnzahlung den Arbeiter zur Niederlegung der Arbeit berechtigt, daß also, wenn die Kläger bereits Montag früh im Besitze ihres Lohnes gewesen wären, ihr schon an diesem

Tage erfolgter Rücktritt als gerechtfertigt nicht hätte anerkannt werden können. Da aber diese Voraussetzung nicht zutraf, war der von ihnen angerufene Rücktrittsgrund als durchgreifend zu erachten. Aus diesem Grunde war allen vier Klägern auch nach § 84 Gew. O. die Lohnvergütung für den Entgang der Kündigungsfrist zuzubilligen.

Die Verurteilung des Beklagten zur Zahlung der Lohnrückstände fußt auf seinem Anerkenntnisse.

Nr. 1046.

Die Weigerung des Maschinenwärters, nach Ablauf der festgesetzten Arbeitsstunden (§ 96a Gew. O.) die Maschinen zu reinigen, bildet einen Entlassungsgrund nach § 82, lit. f, Gew. O.

Urteil des Gewerbegerichtes Prag vom 24. August 1904, Cr. I, 773/4.

Kläger war in der Druckerei der geklagten graphischen Aktiengesellschaft zur Bedienung und namentlich auch Säuberung der Maschinen bestimmt; in dieser fabriksmäßig betriebenen Unternehmung wird gemäß Fabriksordnung von $^1/_2$7 Uhr früh bis mittags und von $^3/_4$2 bis $^1/_4$7 Uhr nachmittags, im ganzen daher 10 Stunden täglich gearbeitet.

Als ihm das Arbeitsverhältnis gekündigt wurde, erklärte Kläger an demselben Samstage um $^1/_4$7 Uhr nachmittags dem Faktor gegenüber, er arbeite nicht weiter. Der Faktor trug ihm nämlich nach Ablauf der Arbeitsstunden auf, er solle bis Sonntag die Maschinen reinigen. Kläger lehnte dies entschieden ab und wurde deshalb entlassen.

Der Anspruch auf Kündigungsentschädigung wurde abgewiesen.

Gründe: Nach § 96a Gew. O. darf in fabriksmäßig betriebenen Unternehmungen die Arbeitsdauer ohne Einrechnung der Arbeitspausen nicht mehr als höchstens 11 Stunden binnen 24 Stunden betragen; diese Vorschrift wurde in der Unternehmung der Geklagten beobachtet, da nach der Fabriksordnung tatsächlich nur 10 Stunden täglich gearbeitet wurde.

Obige Vorschrift findet jedoch auf Arbeiten, welche der eigentlichen Fabrikation als Hilfsarbeiten notwendig vor- oder nachgehen müssen, keine Anwendung. Da nun solche Hilfsarbeiten unmöglich während der festgesetzten Arbeitszeit verrichtet werden können, so müssen sie außerhalb der gesetzlich höchst zulässigen Arbeitsstunden verrichtet werden. Dies gilt um so mehr in jenen fabriksmäßig betriebenen Gewerben, in denen — wie hier — eine noch kürzere als

gesetzlich zulässige Arbeitsdauer eingeführt ist, so daß hier sogar jugendliche Hilfsarbeiter zu solchen Hilfsarbeiten auch außer der effektiv 10stündigen Arbeitszeit herangezogen werden können.

Sollen die Maschinen vor Beschädigung bewahrt werden, so ist deren sofortige Säuberung nach der täglichen Arbeit und nicht erst vor Beginn der Arbeit am folgenden Tage unerläßlich; die notwendige Reinigung ist mitunter auch vor der Arbeit notwendig oder doch wünschenswert. Dies lehrt die tägliche Erfahrung und ist nach Ansicht des Gewerbegerichtes selbstverständlich, daher die Verrichtung solcher notwendiger Hilfsarbeiten auch vor Beginn und nach Schluß der gesetzlich höchst zulässigen Arbeitszeit verlangt werden kann. Die hiebei verbrachte Zeit fällt nicht in die Überstunden und muß diese Arbeit außer einer Vereinbarung nicht besonders entlohnt werden.

Die Weigerung des Klägers zur Verrichtung dieser nach der Arbeitszeit notwendigen Hilfsarbeit stellt sich daher als unbefugtes Verlassen der Arbeit heraus, daher derselbe gemäß § 82, lit. f Gew. O. sofort entlassen werden konnte und der erhobene Anspruch zurückzuweisen war.

Nr. 1047.

Wenn der Hilfsarbeiter die ihm vorgesetzte Speise in die Küche zurückwirft, weil ihn das Gebotene nicht befriedigte, so ist dies zwar ungehörig, aber keine grobe Beleidigung der mit der Verköstigung der Arbeiter betrauten Wirtschafterin des Arbeitgebers (§ 82, lit. g Gew. O).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Leoben vom 18. Oktober 1904, Cr. I, 187/4.

Kläger, welcher beim geklagten Fabriksbesitzer Kost und Wohnung hatte, wurde von demselben entlassen, weil er sich am 13. Oktober 1904 beim Mittagessen gegenüber der mit der Verköstigung der Arbeiter betrauten Wirtschafterin des Beklagten beleidigend benommen hatte. Nach deren Zeugenaussage bestand die Beleidigung darin, daß der Kläger eine ihm gereichte Schüssel mit einer Speise, die er nicht essen mochte, vom gemeinschaftlichen Speisezimmer aus durch das Schubfenster in die Küche hinauswarf, ohne die Schüssel oder durch sie eine Person zu beschädigen.

Dem Begehren des Klägers auf Verurteilung des Beklagten zur Zahlung der Entschädigung für die vertragsmäßige Kündigungsfrist wurde Folge gegeben, da das Vorgehen des Klägers zwar als ein ganz ungehöriges bezeichnet werden muß, aber nicht als eine grobe Ehrenbeleidigung der Hausgenossin des Beklagten angesehen werden kann (§ 82, lit. g Gew. O.).

Nr. 1048.

Das Gewerbegericht ist für Rechtsstreitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnisse in „Winkelgewerben" sachlich unzuständig*) (§ 132, lit. a Gew. O.).

Beschluß des Gewerbegerichtes Prag vom 20. Juli 1904, Cr. I, 646/4.

Nach dem übereinstimmenden Vorbringen beider Teile hat der Beklagte den Kläger vom 1. Juni l. J. ab als „Nekrograph" vorläufig auf die Dauer von zwei Jahren aufgenommen. Dem Kläger wurde am 10. Juli vom Beklagten grundlos auf 14 Tage gekündigt.

Kläger war mit der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht einverstanden und belangt den Beklagten auf Feststellung des aufrechten Bestandes des Vertrages.

Die Machthaberin des Geklagten wendete die Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes ein, weil der Beklagte das Gewerbe der „Heliographie" nicht betreibt und dasselbe noch gar nicht angemeldet hat, sondern vorläufig nur die nötigen Vorbereitungen behufs Ausübung des Gewerbes macht und sich erst zu etablieren gedenkt.

Kläger erklärte, es handle sich tatsächlich um das Arbeitsverhältnis im Gewerbe der „Heliographie" in Prag, das der Beklagte bereits ausübe.

Vom Magistrate der königl. Hauptstadt Prag als Gewerbebehörde wurde mitgeteilt, der Beklagte habe das Gewerbe der „Heliographie" bisher nicht angemeldet und sei auch von den Aufsichtsorganen über den faktischen Betrieb dieses Gewerbes keine Anzeige erstattet worden.

Der Einwendung der Inkompetenz wurde stattgegeben.

Die „Heliographie" ist ein freies Gewerbe; der Beklagte war aber nach § 11 Gew. O. verpflichtet, vor dessen Antritt davon der Behörde die Meldung zu machen; der Beklagte hat aber dieses Gewerbe — wie durch die Anzeige des Prager Magistrates erwiesen erscheint — bisher nicht angemeldet, ist daher für den Fall des wirklichen aber unbefugten Betriebes nach § 132 a Gew. O. strafffällig.

Das Gewerbegericht ist jedoch nur zur Austragung von „gewerblichen" Rechtsstreitigkeiten zwischen „gewerblichen" Unternehmern und Arbeitern, ferner zwischen Arbeitern desselben Betriebes untereinander berufen.

Der Unternehmer eines Winkelgewerbes sowie dessen Arbeiter können der besonderen Vorteile des Gewerbegerichtes nicht teilhaftig werden.

*) Vgl. die Entscheidung Nr. 911.

Die letzteren können als gewerbliches Hilfspersonal im Sinne des VI. Hauptstückes der Gewerbeordnung nicht angesehen werden.

Ob aber Geklagter den Mangel der Befugnis zum Gewerbebetriebe dem Kläger verheimlicht oder den letzteren irregeführt hat, ist bei Beurteilung der Zuständigkeitsfrage belanglos.

Auch über die eventuelle Ersatzpflicht des Geklagten gegenüber dem schuldlosen Arbeiter kann nur das ordentliche Gericht absprechen.

Nr. 1049.

Das Gewerbegericht ist nicht zuständig für Klagen von Arbeitern, die für den Inhaber eines Handelsgewerbes unbefugter Weise Arbeiten verrichten, die den Gegenstand eines Handwerks bilden. (Betrieb des Schneidergewerbes durch einen Kaufmann mit Hilfe von gelernten Schneidern und Heimarbeitern.)

Beschluß des Gewerbegerichtes Prag vom 10. August 1904, Cr. III, 723/4 und Beschluß des Landesgerichtes Prag als Berufungsgerichtes vom 28. August 1904, R. II, 254/4.

Der Beklagte besitzt einen Gewerbeschein auf den Verkauf von Waffen und Munitionsgegenständen und einen zweiten auf den Betrieb des Handelsgewerbes im Sinne des § 38, Abs. 1, Gew. O., betreibt auch Handel mit Kleiderwaren, welche er in seinen eigenen Werkstätten durch befugte Schneidermeister gegen Entlohnung für Stück anfertigen läßt.

Derselbe hat den Kläger, ausgelernten Kleidermacher, dem er die durch Schneidermeister zugeschnittenen Stoffe lieferte, zur Anfertigung der Kleider als Heimarbeiter gegen stückweise Entlohnung aufgenommen und ihn nach mehrmonatlicher Beschäftigung ohne vorherige Kündigung entlassen.

Die Klage dieses Arbeiters auf Entlohnung für die gesetzliche Kündigungsfrist wurde wegen sachlicher Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes zurückgewiesen.

Gründe: Der Inhaber eines Handelsgewerbes darf die handwerksmäßige Herstellung oder Verarbeitung von gewerblichen Erzeugnissen nur dann betreiben, wenn er den Vorschriften des § 14 Gew. O. bezüglich des handwerksmäßigen Gewerbes entsprochen hat (§ 38, Abs. 3, Gew. O.).

Beklagter hat jedoch — wie eingestanden — das Kleidermachergewerbe nicht gelernt, hat auch keinen Nachweis der erforderlichen Befähigung hiezu und dieses Gewerbe auch nicht angemeldet. Er hat daher auch kein Recht, das Schneidergewerbe zu betreiben, er betreibt es auch nicht und ist infolgedessen auch nicht berechtigt, die zur Herstellung von Kleidern erforderlichen Hilfsarbeiter zu halten.

Das Halten von befugten Schneidermeistern zum Zwecke der Anfertigung der Kleiderwaren gegen Entlohnung ist an und für sich nicht als unerlaubt anzusehen, zumal es keinem Anstande unterliegt, wenn sich auch Meister als Hilfsarbeiter verwenden lassen; allein die Meister des Beklagten können als Hilfsarbeiter desselben nicht angesehen werden, weil er selbst kein befugter Schneider ist.

Dies gilt bezüglich des aufgenommenen Klägers als Hilfsarbeiter um so mehr, weil dieser zwar ausgelernter Schneidergeselle, aber als solcher noch nicht befugt ist, dieses Gewerbe selbständig zu betreiben.

Der Kläger durfte wohl „zu Hause" aus den von Meistern zugeschnittenen Stoffen Kleider für das Handelsgewerbe des Beklagten anfertigen, jedoch nur als Heimarbeiter eines dieser Schneidermeister oder eines Schneidermeisters überhaupt, nicht aber als Arbeiter des Beklagten, weil dieser eben dieses Handwerk nicht betreiben darf und es auch nicht betreibt.

Nur Hausindustrielle und ferner Arbeiter, welche nicht Handwerkerarbeiten verrichten, können auch im Handelsgewerbe als Hilfsarbeiter betrachtet werden. Die Meister sowohl wie auch der Kläger verrichteten aber im Handelsgewerbe des Beklagten nur Handwerksarbeit; jene wohl als befugte Gewerbsleute, dieser jedoch unbefugt, er war sohin auch nicht Arbeiter im Handelsgewerbe des Beklagten im Sinne des § 5, lit. c, Gew. Ger. G.

Hätte dieser den Kläger auch in seinem Handelsgewerbe, nämlich zu kaufmännischen oder zu untergeordneten Hilfsdiensten verwendet, dann wäre die Kompetenz des Gewerbegerichtes zufolge § 5, lit. d, des zitierten Gesetzes außer Frage, trotzdem ihm Kläger auch unbefugte Arbeiten verrichtet hätte; dies war jedoch vorliegend nicht der Fall, weil Kläger ausschließlich nur Handwerksarbeiter und in dem Handelsgewerbe des Geklagten überhaupt nicht tätig war.

Bei dieser Sachlage ist daher das Arbeitsverhältnis der Streitteile nicht als ein gewerbliches und Geklagter, obzwar er Handelsgewerbe betrieben hat, dem Kläger gegenüber als gewerblicher Unternehmer nicht anzusehen, weshalb die Klage wegen Inkompetenz des Gewerbegerichtes (§§ 1 und 5) zurückzuweisen war.

Eine etwa geflissentliche Verheimlichung der Nichtbefugnis oder diesbezügliche Irreführung des Klägers könnte unter Umständen einen Schadenersatzanspruch gegen den Beklagten begründen, aber auch hierüber könnte nur das zuständige ordentliche Gericht absprechen.

Das Landesgericht in Prag als Berufungsgericht in Gewerbesachen hat diesen Beschluß aus wesentlich denselben Gründen bestätigt.

Nr. 1050.

Das Gewerbegericht ist nicht zuständig für die Klage eines bei einem Champagnerfabrikanten beschäftigten Reisenden und Buchhalters auf Zahlung des Lohnes und der Provision (§§ 1 und 73, letzt. Abs., Gew. O., §§ 1, 5, lit. d, und 23 Gew. Ger. G.)

Beschluß des Gewerbegerichtes Graz vom 7. Juni 1905, Cr. I, 332/5.

Die auf Zahlung des rückständigen Lohnes samt Provisionsentgang sowie des Lohnes für die dreimonatliche Kündigungsfrist eingebrachte Klage wurde wegen sachlicher Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes von Amts wegen zurückgewiesen und an das ordentliche Gericht verwiesen.

Gründe: Kläger war nach seinen eigenen Angaben beim Beklagten, einem Champagnerfabrikanten, als Reisender und Buchhalter mit Monatsgehalt, Reisediäten und Geschäftsprovision und gegen vereinbarte dreimonatliche Kündigung angestellt.

Ein in einem Produktionsgewerbe gegen Monatsgehalt, Provision und Reisediäten angestellter Buchhalter und Reisender kann aber nicht als Arbeiter im Sinne des § 5, lit. *a* bis *c*, Gew. Ger. G. vom 27. November 1896, R. G. Bl. Nr. 218, sondern nur als eine für höhere Dienstleistungen angestellte Person im Sinne des § 73, Abs. 3, Gew. O. angesehen werden.

Die für das Handelsgewerbe geltende Ausdehnung der Gewerbegerichtsbarkeit auf alle zu kaufmännischen Diensten verwendeten Personen ist aber nach dem Wortlaute des § 5 Gew. Ger. G. für Produktionsgewerbe ausgeschlossen.

Da nun der Beklagte als Champagnerfabrikant ein Produktionsgewerbe und nicht ein Handelsgewerbe im Sinne der Gewerbeordnung betreibt, findet die Bestimmung des § 5, lit. d, Gew. Ger. G. im gegebenen Falle keine Anwendung.

Nr. 1051.

Das Gewerbegericht ist nicht zuständig für Lohnstreitigkeiten zwischen elektrischen Straßenbahnen und deren Angestellten.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Reichenberg vom 4. Oktober 1903, Cr. I, 295/3.

Der Wagenführer der elektrischen Straßenbahn in Reichenberg hat gegen die Straßenbahngesellschaft daselbst wegen Zahlung der Vergütung für die von der Beklagten nicht eingehaltene Kündigungsfrist Klage erhoben.

Von der Beklagten wurde Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes eingewendet.

Die Klage wurde wegen sachlicher Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes zurückgewiesen.

Gründe: Nach § 3, Min. Vdg. vom 26. April 1898, R. G. Bl. Nr. 60, umfaßt die sachliche Zuständigkeit des Gewerbegerichtes Reichenberg alle im § 1, Abs. 2, Gew. Ger. G. bezeichneten, im Sprengel des Gewerbegerichtes gelegenen Unternehmungen mit Ausschluß der Eisenbahnen, welche somit der Gerichtsbarkeit des Gewerbegerichtes nicht unterstellt sind.

Bei Erörterung der Kompetenz des Gewerbegerichtes wurde in Untersuchung gezogen, ob die elektrische Bahn, in deren Betriebe der Kläger als Leiter eines Motorwagens angestellt war, als Eisenbahn im Sinne der obigen Verordnung anzusehen sei.

Nach den Entscheidungen des k. k. Obersten Gerichts- als Kassationshofes (Entscheidung vom 21. Mai 1902, Z. 16201, und vom 14. Juni 1902, Z. 17206, Sammlung Nr. 2739) wird für die in den Dienst von elektrischen Straßenbahnen bestellten Personen der Schutz des § 68, Al. 2, St. G. vindiziert und ausgesprochen, daß „unter Eisenbahnen jede Transportanstalt zu verstehen ist, bei welcher das Transportmittel sich auf metallenen Schienen bewegt und irgend eine elementare Kraft, sei es Dampf, Elektrizität u. dgl. als Motor dient".

Diese für den Begriff „Eisenbahn" im strafrechtlichen Sinne aufgestellte und auf die Bestimmungen der Eisenbahnbetriebsordnung vom 16. März 1851, R. G. Bl. Nr. 1 ai 1852, und kaiserliche Verordnung vom 5. Februar 1852, R. G. Bl. Nr. 40, gestützte Auslegung ist nach dem Erachten des Gewerbegerichtes auch für die Bedeutung des Ausdruckes „Eisenbahn" im Zivilrechte zutreffend, wofür sowohl das Gesetz vom 20. Juli 1894, R. G. Bl. Nr. 168, betreffend die Ausdehnung der Unfallversicherung Art. I, Z. 1, auf die gesamten Betriebe der Eisenbahnen, gleichviel mit welcher motorischen Kraft sie betrieben werden, als auch die mit dem Gesetze vom 12. Juli 1902, R. G. Bl. Nr. 147, ausgedehnte Bestimmung des Gesetzes vom 5. März 1869, R. G. Bl. Nr. 27, über die Haftung der Eisenbahnen, sowie des Art. VII des Gesetzes vom 20. Juli 1894, R. G. Bl. Nr. 168, über die Entschädigungs- und Versicherungsansprüche der Eisenbahnbediensteten und ihrer Hinterbliebenen auf alle mit Anwendung einer elementaren Kraft, somit auch der Elektrizität betriebenen Eisenbahnen einen vollgültigen Beleg abgibt.

Durch das Gesetz vom 31. Dezember 1894, R. G. Bl. Nr. 2 ai 1895, endlich werden im Art. XVI unter Kleinbahnen jene für den öffentlichen Verkehr bestimmten Lokalbahnen zusammengefaßt, welche für den allgemeinen Eisenbahnverkehr von geringer Bedeutung sind und unter diesen insbesondere Straßenbahnen mit elektrischem Betriebe angeführt.

Es unterliegt somit keinem Zweifel, daß die mit elektrischer Kraft betriebenen Straßenbahnen im Sinne der einschlägigen Gesetze und sonach auch im Sinne der eingangs bezogenen Ministerialverordnungen unter den Begriff „Eisenbahnen" fallen, weshalb der Beschluß, die Klage als unzuständig zurückzuweisen, begründet ist.

Nr. 1052.

Für Streitigkeiten zwischen der Gemeinde als Unternehmerin des kommunalen Wasserwerkes und ihren Hilfsarbeitern ist das Gewerbegericht sachlich nicht zuständig.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Reichenberg vom 4. Jänner 1902, Cr. I 3/2.

Zwei bei den städtischen Wasserwerken, welche zur Versorgung der Stadt mit Trink- und Nutzwasser errichtet wurden, angestellte Hilfsarbeiter haben, da sie ohne vorherige Kündigungsvereinbarung aufgenommen, und kündigungslos entlassen wurden, auf Vergütung ihrer Bezüge während der gesetzlichen 14tägigen Kündigungsfrist Klage erhoben.

Das Gewerbegericht hat seine Unzuständigkeit ausgesprochen.

Gründe: Der Wirkungskreis der Gewerbegerichte wird durch § 1, Abs. 1, Gew. Ger. G. auf die Austragung von gewerblichen Rechtsstreitigkeiten zwischen gewerblichen Unternehmern und Arbeitern beschränkt, ihre sachliche Zuständigkeit somit in allen Fällen ausgeschlossen, wo die klagende oder beklagte Unternehmung als eine gewerbliche nicht anzusehen ist.

Was unter „gewerblicher Unternehmung" im Sinne des Gewerbegerichtsgesetzes verstehen ist, wird weder im Gewerbegerichtsgesetze noch in der Gewerbeordnung definiert; doch dürfte im Hinblick auf Art. IV Gew. O. als eine gewerbliche Unternehmung eine solche zu bezeichnen sein, welche „gewerbemäßig betrieben" wird.

Mag nun bei Beurteilung der „Gewerbemäßigkeit" eines Gewerbebetriebes der Gesichtspunkt in den Vordergrund gestellt werden, daß der Betrieb „auf Erzielung eines Gewinnes berechnet ist", „daß er eine ständige Einnahmsquelle des Unternehmers" und dessen „gewöhnliche, ausschließliche oder vornehmliche Beschäftigung bildet", mag man als Kriterium des gewerbemäßigen Betriebes die „vor Beginn desselben gefaßte Absicht gelten lassen, eine Reihe von Verrichtungen vorzunehmen, welche einen Komplex bilden und einen wirtschaftlichen Vorteil abwerfen", in jedem Falle darf bei Erörterung der aufgeworfenen Frage nicht darüber hinausgegangen werden, daß die von der Stadt gebauten und verwalteten Wasserwerke kraft des Beschlusses der Stadtvertretung und der erteilten behördlichen Zustimmung dazu

bestimmt und angelegt sind, die Gebäude und Anlagen der Stadtgemeinde mit einem hygienisch möglichst einwandfreien Trink- und Nutzwasser zu versehen, daß diese Werke auch zu diesem Zwecke wirklich verwendet werden und daß dieselben somit in eminenter Weise den Zwecken der Förderung der öffentlichen Gesundheit, daher in erster Reihe öffentlichen Interessen zu dienen haben und auch tatsächlich dienen.

Wenn es auch richtig ist, daß der rechtliche Charakter eines Gemeinwesens (sei es Gemeinde, Bezirk, Land oder Staat) kein Hindernis bildet, in die Reihe der gewerblichen Unternehmer zu treten, im Gegenteile ein gewerblicher Betrieb, z. B. von Brauereien, Molkereien, Gasanstalten, Elektrizitätsanlagen und dergleichen, seitens solcher öffentlicher Korporationen nicht selten ist und aus § 1, Abs. 3, Gew. Ger. G. geschlossen werden muß, daß unter der Voraussetzung des § 1, Abs. 1, Gew. Ger. G. auch das höchste Geweinwesen, der Staat, der Kompetenz der Gewerbegerichte unterstellt ist, so kann der zu den angeführten Zwecken bestimmte und ihnen dienende Betrieb eines kommunalen Wasserwerkes solchen zur Erhöhung der Einnahme des Gemeinwesens errichteten Unternehmungen als eine seinen vornehmlich hygienischen Interessen dienende Wohlfahrtseinrichtung nicht an die Seite gestellt werden, woran der Umstand nichts ändert, daß es seiner Anlage und seiner Organisation nach industriellen Unternehmungen gleicht, daß die Wasserversorgung gegen Entgelt geschieht, daß die Kosten der Anstalt durch Umlage von den Bezugsberechtigten eingehoben werden, selbst in dem Falle nicht, wenn die hiedurch erzielten Einnahmen die Kosten der Betriebsführung übersteigen würden.

Von diesen Erwägungen ausgehend, hat das Gewerbegericht die städtischen Wasserwerke nicht als ein gewerbliches Unternehmen anzusehen vermocht und sich im vorliegenden Streitfalle für sachlich unzuständig erklärt.

Nr. 1053.

Die Ausfolgung des mit dem Arbeitszeugnisse versehenen Arbeitsbuches ist als Entlassung anzusehen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 18. Mai 1904, Gr. IV, 1023/4.

Die Klägerin verlangt die Entschädigung für die 14tägige Kündigungsfrist, weil sie durch Ausfolgung des Arbeitsbuches ohne Grund entlassen wurde.

Die Beklagte wendet ein, daß sie der Klägerin nicht zum Zwecke ihrer Entlassung, sondern weil sie wegen Krankheit ins Spital gehen wollte, das Arbeitsbuch ausgefolgt habe. Dieselbe beantragt Abweisung des Klagebegehrens. Das Arbeitsbuch enthält das Zeugnis über die bei der Beklagten verbrachte Zeit.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Die Klägerin mußte aus dem Umstande, daß ihr das mit dem Arbeitszeugnisse versehene Arbeitsbuch ausgefolgt wurde, annehmen, daß das Arbeitsverhältnis gelöst werde. Wenn die Beklagte mit ihrer Handlung einen anderen Sinn verbinden wollte als der allgemein übliche ist, so hätte sie dies ausdrücklich erklären müssen. Die entlassene Klägerin aber ist, da die Beklagte keinen Grund für die sofortige Entlassung anzuführen vermag, gemäß § 84 Gew. O. berechtigt, den 14tägigen Lohn als Entschädigung zu verlangen.

Nr. 1054.

Eine nach dem Gesetze (§ 80d Gew. O.) unzulässige Eintragung in das Arbeitsbuch wird dadurch nicht zu einer zulässigen, daß sich der Arbeiter damit einverstanden erklärt.

In der Erklärung des Arbeiters „Machen Sie, was Sie wollen!" liegt kein Verzicht auf die Entschädigung wegen unzulässiger Eintragung.

Entscheidung des Landesgerichtes Wien als Berufungsgericht in gewerblichen Rechtsstreitigkeiten vom 21. Mai 1904, Cg. VI, 281/4, womit die Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 7. Mai 1904, Cr. IV, 942/4, abgeändert wurde.

Der Kläger erhielt vom Beklagten bei dem Austritt aus der Arbeit in sein Arbeitsbuch folgende wörtliche Eintragung: „Inhaber dieses wurde wegen Aufforderung des Hutmachervereines wegen eigenes Ansuchen lohnbefriedigt entlassen." Der Kläger begehrt, daß diese Eintragung für unzulässig erklärt werde und verlangt von dem Beklagten für die Zeit bis zur Urteilsfällung eine Entschädigung von wöchentlich 18 K, weil er mit diesem Zeugnisse keine Arbeit finden könne.

Das Gewerbegericht hat Klagebegehren abgewiesen:

Gründe: Durch die Aussage des Zeugen I. P. ist erwiesen, daß der Kläger sich damit einverstanden erklärte, daß ihm in das Arbeitszeugnis hineingeschrieben werde, daß er die Arbeit infolge Aufforderung des Hutmachervereines verlassen habe.

Infolge dieses Einverständnisses des Klägers stellt sich die in dem klägerischen Arbeitsbuche enthaltene Erklärung, die übrigens der Wahrheit entspricht, nicht als unzulässig dar und war Kläger daher keineswegs berechtigt, von dem Beklagten einen Schadenersatz zu verlangen.

Das Landesgericht Wien als Berufungsgericht in gewerblichen Rechtsstreitigkeiten hat mit dem Urteile vom 21. Mai 1904, Cg. VI, 281/4, der Berufung des Klägers Folge gegeben, das Urteil des Gewerbegerichtes abgeändert und 1. festgestellt: die vom Beklagten am

28. April 1904 (unrichtig 1903) in das Arbeitsbuch des Klägers gemachte Eintragung „Inhaber dieses wurde wegen Aufforderung des Hutmachervereines wegen eigenes Ansuchen lohnbefriedigt entlassen" ist unzulässig und

2. erkannt: Der Beklagte ist schuldig, dem Kläger den Betrag von 30 K sowie die mit 63 K 45 h bestimmten Gerichtskosten binnen 14 Tagen bei Exekution zu bezahlen.

Gründe: Nach der Sachlage stehen zwei Fragen zur Entscheidung: ob die fragliche Eintragung eine zulässige sei und ob dem Kläger eine Entschädigung gebühre.

Die erste Frage fand der Gerichtshof aus folgenden Gründen zu verneinen.

Nach den Bestimmungen der Gewerbeordnung (§ 80) hat der Arbeitgeber im Arbeitsbuche Ein- und Austritt des Arbeiters zu bestätigen und darf aus einem Zeugnisse nur die für den Arbeiter günstig lautenden Umstände in das Arbeitsbuch aufnehmen. — Die gegenständliche vom Beklagten zugegebene Eintragung überschreitet in dieser Richtung die Normen der Gewerbeordnung in doppelter Hinsicht.

Erstens findet sie als Angabe des Grundes des Austrittes im Arbeitsbuche überhaupt keinen Platz, zweitens stellt sie sich als Zeugnis aufgefaßt deshalb als unstatthaft dar, weil dem Arbeiter ein Zeugnis nur auf Verlangen auszustellen und dieses nur insoweit ins Arbeitsbuch zu übertragen ist, als es günstig lautet. — Daß letzteres nicht zutreffe, die Eintragung keine günstige sei, hat Beklagter selbst erkannt und auch dadurch zum Ausdrucke gebracht, daß er erklärte, das Buch sei durch die Eintragung ruiniert. Nach dem Gesetze darf eine derartige Eintragung in das Arbeitsbuch nicht aufgenommen werden, weil dasselbe den Zweck hat, dem Arbeitnehmer die Arbeitsuche zu erleichtern, keineswegs aber eine Leumundsnote darzustellen und den Arbeitnehmer zu behindern, seinem Berufe und Erwerbe nachzugehen.

Die Bestimmungen der §§ 80 und 81 Gew. O. sind demnach Normen zum Schutze des Individuums, wie selbe sich auch in anderen Gesetzen, dem § 321, P. 1, Z. P. O. und § 490 St. G. finden.

Die bezogenen Normen der Gewerbeordnung sind aber sowohl an sich nach ihrem Wortlaute als auch als Gesetze und Vorschriften öffentlichen Rechtes zwingender Natur und unverzichtbar.

Der Beklagte kann daher mit seiner Verteidigung, der Kläger sei mit der Eintragung einverstanden gewesen, gar nicht gehört werden, da selbst eine ausdrückliche Zustimmung des Klägers, wie sie in dessen vom Beklagten behaupteten Erklärung nicht gesehen werden kann, die Unzulässigkeit der Handlung des Beklagten nicht rechtfertigen und beseitigen könnte.

Übrigens kann man nur auf ein Recht, nicht aber auf die Erfüllung der einem andern nach dem Gesetze obliegenden Pflicht verzichten und muß hervorgehoben werden, daß die Normen des öffentlichen Rechtes der Parteienwillkür nur insoweit Spielraum gewähren, als dies in den betreffenden Gesetzen ausdrücklich zugestanden ist, was bezüglich der behaupteten Zustimmung nicht zutrifft.

Nach den bisherigen Ausführungen steht aber auch fest, daß das Arbeitsbuch des Klägers durch die Eintragung des Beklagten unbrauchbar geworden und der Kläger behindert war, Arbeit und Erwerb zu suchen.

Es ist dem Kläger darnach durch den gesetzwidrigen Vorgang des Beklagten ein Schadenersatzanspruch erwachsen. Auf diesen Schaden konnte Kläger zweifellos selbst im vorhinein bei der unzulässigen Eintragung in das Arbeitsbuch verzichten.

Es ist demnach zu untersuchen, ob ein solcher Verzicht des Klägers vorliegt. Beklagter findet denselben in der behaupteten Äußerung des Klägers, die Eintragung mache ihm nichts, Beklagter möge machen, was er wolle, er, Kläger bekomme ohnehin vom Hutmachergehilfenvereine Unterstützung.

In dieser Äußerung, insbesondere in den Worten: „Machen Sie, was Sie wollen!", kann nach dem Wortlaute und nach den Verhältnissen, unter denen sie abgegeben wurde, eine Zustimmung zur Handlung des Beklagten nicht erblickt werden. Diese Äußerung beinhaltet im Gegenteile eine Ablehnung jeder Erklärung über die Tragweite der Handlungsweise des Beklagten und schiebt demselben die Verantwortung für dessen Handlungsweise ganz allein zu.

Dem Kläger gebührt demnach eine Entschädigung für die rechtswidrige Behinderung am Erwerbe durch den Beklagten.

Nr. 1055.

Der Arbeiter (Maschinist) kann wegen Nichtgewährung einer besonderen Mittagspause nicht die Bezahlung von Überstunden verlangen, wenn ihm nach den bestehenden Vorschriften genügend Zeit zum Einnehmen der Mahlzeiten und zum Ausruhen blieb. In der vorbehaltlosen Annahme des Lohnes liegt jedenfalls der stillschweigende Verzicht auf die besondere Vergütung für Überstunden.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 21. Jänner 1904, Cr. III, 98/4.

Der Kläger war bei dem Beklagten in dessen Großbäckerei und Dampfmühlenbetriebe vom 27. August 1902 bis 8. Jänner 1904 als Maschinist bedienstet. Die tägliche Arbeitszeit war eine zwölfstündige, und zwar entweder eine Tagschicht oder Nachtschicht. Während dieser zwölfstündigen Arbeitszeit wurden dem Kläger die ihm

gebührenden Arbeitspausen nicht gewährt, insbesondere nicht die einstündige Mittagspause. Auf diese Weise hat Kläger während seiner ganzen Dienstzeit mangels der gebührenden Pausen 417 Überstunden im Geschäfte des Beklagten verrichtet, die ihm bisher nicht bezahlt wurden. Er verlangte nach seiner Darstellung wiederholt die Bezahlung dieser Überstunden. Beklagter habe ihn jedoch ausgelacht und ihn stehen gelassen. Mit Rücksicht auf diesen Sachverhalt verlangte der Kläger die Verurteilung des Beklagten zur Zahlung von 166 K 80 h für 417 geleistete Überstunden.

Der Beklagte berief sich darauf, daß Kläger sich mit der im Betrieb des Beklagten geltenden Mühlenordnung einverstanden erklärt habe. Im § 4 dieser vom magistratischen Bezirksamte X in Wien vidierten Mühlenordnung (von welcher ein Exemplar dem Gerichte vorgelegt wurde) heißt es nun: „Die bei den Mühlenmaschinen beschäftigten Arbeiter sowie Maschinenwärter und Heizer und andere Arbeiter, welche bei den Arbeiten, die nicht unterbrochen werden können, beschäftigt sind, haben in gegenseitiger Abwechslung ihr Mittagmahl in den ihnen dazu angewiesenen Orten einzunehmen. Die Arbeiter sind jedoch verpflichtet, während der Pausen wenigstens dreimal Umschau bei den Apparaten zu halten. Das Gleiche ist bezüglich der Mitternachtspause der Fall. Für die dabei beschäftigten Arbeiter entfallen die sonstigen Ruhepausen, welche auf die aus dem Gange des Betriebes sich ergebende freie Zeit verlegt werden. Doch haben die freien Pausen je eine halbe Stunde zu betragen."

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Kläger gibt selbst zu, mit der beim Beklagten geltenden Mühlenordnung einverstanden gewesen zu sein.

Er war demnach auch mit dem § 4 dieser Mühlenordnung einverstanden.

§ 4 der Mühlenordnung will aber nichts anderes besagen, als daß für die im ununterbrochenen Betriebe bediensteten Arbeiter von der Feststellung bestimmter Zeitpunkte für die Ruhepausen abgesehen wird und die letzteren auf die aus der Natur der Arbeit sich ergebenden freien Zeitpunkte verlegt werden.

Diese Bestimmung steht aber im Einklange mit § 2, Punkt 20, der Verordnung des Handelsministers im Einvernehmen mit dem Minister des Innern vom 27. Mai 1885, R. G. Bl. Nr. 82. Nach dieser Verordnung ist ein Abgehen von der Feststellung bestimmter Zeitpunkte für die Ruhepausen bei ununterbrochenen Betrieben, für welche nach § 2 der Verordnung vom 27. Mai 1885, R. G. Bl. Nr. 85, eine zwölfstündige Arbeitsschicht gestattet ist, wenn kein Abwechslungspersonal vorhanden ist, zulässig, wobei vorausgesetzt wird, „daß den von der allgemeinen gesetzlichen Norm ausgenommenen Arbeitern

im Lauf der gesamten Arbeitsschicht, beziehungsweise auch während ihrer kontinuierlichen Beschäftigung hinlänglich Muße zum Einnehmen der Mahlzeiten und entsprechenden Ausruhen gegönnt sei".

Daß nun Kläger in einem ununterbrochenen Betriebe bedienstet war, wird von diesem selbst nicht in Abrede gestellt, ergibt sich übrigens auch aus der ganzen Sachlage sowie aus der Aussage des Zeugen E. Auch liegt nicht vor, daß ein Abwechslungspersonal vorhanden gewesen wäre, wobei gleichfalls auf den Zeugen E. zu verweisen ist, nach dessen Darstellung jeweils nur ein geprüfter Maschinist und ein ungeprüfter Hilfsarbeiter im Arbeitsraum anwesend waren.

Daß aber Kläger während seiner kontinuierlichen Beschäftigung hinlänglich Muße zum Einnehmen der Mahlzeiten und entsprechenden Ausruhen gehabt habe, hat das Gericht als erwiesen angenommen auf Grund der Angaben des Beklagten, auf Grund der Aussage des Zeugen E., welcher bestätigt, daß Kläger genug Pausen zum Essen und Ruhen gehabt habe, auf Grund des Zugeständnisses des Klägers, wonach dieser zeitweilig Muße zum Lesen der Zeitung hatte, unter Bedachtnahme endlich auf die Natur der klägerischen Arbeitsleistung, da es ja eine bekannte Tatsache ist, daß der in einem Maschinenraume beschäftigte Maschinist keineswegs während der ganzen Arbeitszeit ununterbrochen und ohne Pause auch Arbeit zu leisten hat. Und wenn auch der Zeuge H. der Meinung ist, daß Kläger während der Arbeitszeit immer zu tun gehabt habe, so gibt doch dieser Zeuge selbst zu, daß der Kläger das ihm vom Zeugen gebrachte Mittagmahl zu sich nehmen konnte. Offenbar wollte der Zeuge in seiner Aussage zum Ausdrucke bringen, daß Kläger im Dienste des Beklagten eben angestrengt beschäftigt war.

Dem Gesagten zufolge kann daher nicht davon gesprochen werden, daß der Kläger im Dienste des Beklagten die ihm gebührenden Arbeitspausen nicht gewährt bekommen habe und aus diesem Grunde einen Anspruch auf Zahlung von Überstunden erheben könne.

Abgesehen hievon hat aber das Gericht als erwiesen angenommen, daß Kläger während des Bestandes des Arbeitsverhältnisses niemals eine Bezahlung für die angeblich mangelnden Arbeitspausen verlangt hat. Dies ergibt sich aus der glaubwürdigen unbeeideten Parteienaussage des Beklagten im Zusammenhalte mit dem Umstande, daß Kläger selbst zugibt, er habe bei seinem Dienstaustritte dem Beklagten erklärt, daß er die Zahlung der fraglichen Überstunden deshalb nicht reklamiert habe, weil er befürchtet habe, daß sonst das Dienstverhältnis gelöst werde. Auch ist auf die Aussage des Zeugen E. zu verweisen, daß Kläger bei ihm diese Zahlung gleichfalls nicht begehrt habe, was Kläger bei seiner Parteieneinvernahme als

richtig zugab, während er bei der Verhandlung am 16. Jänner 1904 diesfalls das Gegenteil behauptet hatte.

Hat aber der Kläger während der ganzen Dienstzeit die Bezahlung der fraglichen Überstunden nicht begehrt, hat er dies unterlassen, um nicht eine Auflösung des Lohnverhältnisses herbeizuführen, so hat er eben im Sinne des § 863 a. b. G. B. seinen Willen in unzweifelhafter Weise dahin zu erkennen gegeben, daß er damit einverstanden sei, daß mit dem ihm allwöchentlich für die tägliche zwölfstündige Schichtarbeit ausbezahlten Lohne die ganze von ihm während dieser Schichten geleistete Arbeit entlohnt sein solle. Auch aus diesem Grunde erscheint das Klagebegehren hinfällig.

Es war daher dieses Begehren als unbegründet abzuweisen.

Nr. 1056.

Es kann vereinbart werden, daß das Arbeitsverhältnis bei Eintritt eines bestimmten Vorfalles, auch wenn dieser nicht unter § 82 Gew. O. fällt, ohne Kündigung gelöst werden kann.

Urteil des Gewerbegerichtes Wien vom 6. April 1904, Cr. III, 647/4.

Die Klage des Wiener Dienstmannes P. S. gegen die Inhaberin des „Dienstmanninstitutes M. F." auf Kündigungsentschädigung und Rückstellung der Kaution wurde abgewiesen.

P. S. trat am 6. September 1900 in dem damals dem J. F. gehörigen „Dienstmanninstitute" „als Dienstmann" in die Arbeit ein. Ein bestimmter Lohn war nicht vereinbart.

Der Kläger hatte die Aufgabe, auf seinem Standplatze Aufträge des Publikums zur Verrichtung persönlicher Dienstleistungen verschiedener Art entgegenzunehmen und durchzuführen. Er hatte allwöchentlich 1 fl. 20 kr. nebst 14 kr. Bezirkskrankenkassenbeitrag an seinen Dienstgeber abzuliefern, wogegen er die von dem Publikum erhaltenen Zahlungen für sich behalten konnte, so daß also der Überschuß der jeweiligen Einnahmen über die an den Beklagten abzuführenden Beträge den Lohn des Klägers bildete. Bei seinem Dienstantritte mußte er eine Kaution von 20 K erlegen. Über die Kündigung wurde nichts vereinbart. Infolge Ablebens des J. F. übernahm die Beklagte dessen Geschäft. Seinen Tagesverdienst berechnet der Kläger mit 3 K. — Da er am 23. März 1904 grundlos entlassen wurde, beantragte er die Verurteilung der Beklagten zur Zahlung einer 14tägigen Kündigungsentschädigung per 42 K sowie der Kaution per 20 K, zusammen eines Betrages von 62 K.

Die Beklagte gab an, daß sie auf Grund des Statthaltereierlasses vom 16. März 1903 das Geschäft ihres verstorbenen Gatten fortführe, ohne jedoch die Aktiven und Passiven des Geschäftes übernommen zu haben. Der Kläger sei seinerzeit auf Grund der für das Geschäft

bestehenden „Dienstvorschrift", von welcher auch dem Kläger ein Exemplar behändigt worden sei, aufgenommen worden. Nach dieser Vorschrift (die Beklagte legte sie dem Gerichte vor) hatte der Kläger unter anderem die Verpflichtung, wöchentlich 1 fl. 20 kr. nebst 14 kr. Bezirkskrankenkassenbeitrag an das Institut zu zahlen und diese Zahlungen pünktlich jede Woche zu leisten. Der Schlußsatz der Vorschrift lautet: „Wer diese Dienstesordnung nicht befolgt, wird sofort entlassen." Nach der Darstellung der Beklagten hat nun Kläger seine Zahlungen nicht pünktlich geleistet, hat überhaupt nicht wöchentlich gezahlt und ist seit der Übernahme des Geschäftes durch die Beklagte mit 29 K 24 h, alles in allem mit 81 K 64 h im Rückstande.

Mit Rücksicht hierauf, und da Kläger wiederholt betrunken war, wurde er entlassen. Was die Kaution per 20 K anlangt, so bezog sich die Beklagte darauf, daß diese Kaution seinerzeit von F. in Empfang genommen worden sei, daß sie selbst aber die Aktiven und Passiven des Genannten nicht übernommen habe. Abgesehen hievon habe die Kaution nach Inhalt der Dienstvorschrift als Sicherstellung der vom Kläger dem Institute gegenüber zu leistenden Verpflichtungen zu dienen, sei daher durch den vorerwähnten Rückstand von 81 K 64 h vollständig aufgezehrt.

Beklagte beantragte die Abweisung des Klagebegehrens.

Kläger gab zu, daß er die Dienstvorschrift eingehändigt erhalten habe. Im späteren Verlaufe der Verhandlung behauptete er dann allerdings, er habe nicht die Dienstvorschrift, sondern das Tarifverzeichnis erhalten. Er gab zu, daß er nicht allwöchentlich, sondern monatlich seine Zahlungen an das Institut geleistet habe. Im März 1904 habe er nur einen Teilbetrag von 5 K zahlen wollen, da er nicht mehr hatte, dieser Betrag sei jedoch nicht angenommen worden. Er behauptet, daß er mehr gezahlt habe als in den von der Beklagten vorgelegten Auszügen enthalten sei, ohne jedoch diesfalls Bestimmtes angeben zu können. Er legte eine Anzahl von „Marken" vor, die er bei den Zahlungen erhalten habe. Diese Marken enthalten wohl ein Datum, aber keinerlei Beträge; das Datum stimmt mit dem im Buchauszuge der Beklagten in der Zeit vom Juni 1903 bis Februar 1904 angegebenen jeweiligen Zahlungsdatum überein.

Gründe: Das Gericht hat zunächst angenommen, daß die in der vorgelegten „Dienstvorschrift" enthaltenen Bestimmungen als vereinbarte Bedingungen des zwischen den Streitteilen bestandenen Lohnvertrages anzusehen sind.

Denn Kläger hat einerseits selbst zugegeben, daß ihm die fragliche Dienstvorschrift eingehändigt wurde — der nachträgliche Widerruf dieses Zugeständnisses erschien dem Gerichte unter Bedachtnahme auf die ganze Sachlage vollständig bedeutungslos — andrerseits

bestreitet auch der Kläger gar nicht, daß einzelne in der Dienstvorschrift enthaltene Bestimmungen, wie der Erlag einer Kaution von 10 fl. oder die Zahlung der Wochenbeträge von 1 fl. 20 kr. und 14 kr. auch für das von ihm eingegangene Lohnverhältnis Geltung hatten. Es muß daher angenommen werden, daß die Streitteile damit einverstanden waren, daß für das Lohnverhältnis die Dienstvorschrift Geltung habe.

Im Schlußsatze dieser Dienstvorschrift heißt es: „Wer diese Dienstesordnung nicht befolgt, wird sofort entlassen." Mit diesem Schlußsatze wird dem Arbeitgeber das Recht eingeräumt, das Dienstverhältnis ohne Kündigung sofort zu lösen, falls der Arbeitnehmer die eine oder andere Bestimmung der Dienstordnung nicht befolgt. Dies ist gesetzlich vollkommen zulässig, denn wie es nicht zweifelhaft ist, daß eine Vereinbarung, wonach das Dienstverhältnis überhaupt ohne besonderen Grund jederzeit ohne Kündigung gelöst werden kann, gesetzlich zulässig ist, so kann zweifellos auch in giltiger Weise vereinbart werden, daß das Lohnverhältnis bei Eintritt eines bestimmten Vorfalles, auch wenn dieser nicht unter § 82 Gew. O. fällt, ohne Kündigung gelöst werden kann.

Kläger gibt nun selbst zu, daß er die Bestimmungen der Dienstordnung hinsichtlich der von ihm zu leistenden Zahlungen nicht genau eingehalten hat, er gibt selbst zu, daß er im März 1904 nur einen Teil der ihn betreffenden Zahlungen habe leisten wollen. Mithin war die Beklagte berechtigt, den Kläger wegen Nichtbefolgung der Dienstordnung zu entlassen und erscheint dessen Begehren auf Zahlung einer 14tägigen Kündigungsentschädigung unbegründet.

Was den klägerischen Anspruch auf Rückzahlung der Kaution von 20 K anlangt, so hat das Gericht auf Grund der glaubwürdigen Angaben der Beklagten, auf Grund des von derselben vorgelegten Buchauszuges, auf Grund des Umstandes, daß die vom Kläger vorgewiesenen Zahlungsmarken bezüglich des Zeitdatums mit dem im Buchauszuge angeführten Zahlungen übereinstimmen, endlich mit Rücksicht auf den Umstand, als Kläger nur ganz allgemein behauptet, er habe mehr gezahlt als im Buchauszuge angeführt ist, ohne diesfalls jedoch bestimmte Angaben machen zu können, als erwiesen angenommen, daß der Kläger von der Zeit an, als die Beklagte Inhaberin des fraglichen Dienstmanninstitutes ist, mit vertragsmäßig zu leistenden Zahlungen an die Beklagte im Betrage von 29 K 24 h im Rückstande ist. Wenn daher auch von der Einwendung der Beklagten, sie habe die seinerzeit ihrem Manne bezahlte Kaution nicht übernommen, abgesehen wird, ergibt sich, daß der fragliche Kautionsbetrag durch die gedachten Rückstände vollständig aufgezehrt ist, wobei auf diejenigen Rückstände, die sich auf die Zeit vor Übernahme

des Geschäftes durch die Beklagte beziehen, gar keine Rücksicht genommen wird.

Hiebei kommt zu bemerken, daß in den fraglichen Rückständen per 29 K 24 h auch Krankenkassenbeiträge enthalten sind. Dieselben betragen nach einer proportionellen Berechnung (in einem Betrage von 2 K 68 h sind 28 h Krankengeld enthalten) etwas über 3 K. Wenn daher auch im Hinblicke auf § 36 des Krankenkassengesetzes vom 30. März 1888, R. G. Bl. Nr. 33, und die aus dieser Bestimmung zu entnehmende Absicht des Gesetzgebers die Ansicht vertreten werden sollte, daß die fraglichen sich auf ein ganzes Jahr erstreckenden Rückstände, soweit sie Krankenkassenbeiträge enthalten, dermalen nicht mehr zu beachten wären, so würde noch immer ein 20 K übersteigender Betrag verbleiben, also mehr als die Kaution.

Es war demnach der Kläger mit seinem Begehren gänzlich abzuweisen.

Nr. 1057.

Verspäteter Dienstantritt als Entlassungsgrund. Die Verzögerung des Dienstantrittes um einen Tag berechtigt den Arbeitgeber zur sofortigen Auflösung des Dienstverhältnisses.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 21. Mai 1904, Cr. IV, 1016/4

Der Sattlergehilfe M. F. klagt auf Zahlung des Lohnes für die gesetzliche Kündigungsfrist und führt an, daß er vom Beklagten an einem Montag ohne Vereinbarung über die Kündigungsfrist zur Arbeit in dessen Sattlergewerbe aufgenommen wurde; als er am nächsten Mittwoch morgens zur Arbeit erschien, sei er jedoch sofort entlassen worden.

Der Beklagte gibt an, daß er dem Kläger gesagt habe, er solle gleich zur Arbeit kommen, seine Sachen könne er bringen, wann er wolle. Weil Kläger erst am Mittwoch gekommen sei, habe er ihn entlassen.

Hiezu bemerkte Kläger, Beklagter habe ihm nur gesagt: „Von mir aus können Sie gleich kommen, wenn Sie kommen, sind Sie da.“ Er habe am Dienstag seine kranke Schwester besucht und sei deshalb erst am Mittwoch gekommen. Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Nach § 904 a. b. G. B. kann die Erfüllung eines Vertrages, wenn keine bestimmte Zeit verabredet ist, ohne unnötigen Aufschub gefordert werden. Da nun Kläger am Montag zur Arbeit aufgenommen worden ist, so hatte er spätestens am Dienstag zu Beginn der üblichen Arbeitszeit die Arbeit zu beginnen. Wenn aber Kläger, wie er selbst zugibt, erst am Mittwoch zur Arbeit kam, war der Meister berechtigt, ihn wegen unbefugten Verlassens der Arbeit sofort zu entlassen. Der von ihm angeführte Umstand, daß er seine kranke Schwester besuchte, kann nicht als Entschuldigungsgrund angesehen werden. Daher erscheint auch das Entschädigungsbegehren des Klägers ungerechtfertigt und war dessen Klage abzuweisen.

Nr. 1058.

Die nicht verlangte Eintragung eines an sich ordnungsmäßigen Zeugnisses ins Arbeitsbuch macht nicht ersatzpflichtig.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 4. März 1904, Cr. I, 167/4.

Kläger war beim Beklagten am 29. und 30. September 1903 in Arbeit; bei der Entlassung hat Beklagter, wie aus dem vom Kläger vorgewiesenen alten Arbeitsbuche ersichtlich ist, das Datum des Eintrittes und ein von ihm unterfertigtes Zeugnis, datiert vom 30. September 1903, lautend: „Inhaber des Buches war laut nebenstehender Zeit als Monteur für Gas- und Wasserleitung beschäftigt, wurde gesund und lohnbefriedigt entlassen", eingetragen, obwohl das Zeugnis nicht verlangt wurde.

Mit Klage vom 20. Oktober 1903, in der Kläger behauptete, daß er wegen des eingetragenen Zeugnisses keine Arbeit finden könne, wurde das Begehren gestellt:

Den Beklagten zur Leistung einer Entschädigung von täglich 4 K vom 1. Oktober 1903 bis zum Tage der Urteilsschöpfung zu verurteilen. In der Streitverhandlung am 27. Oktober 1903 wurde nachstehender Vergleich geschlossen: Beklagter verpflichtet sich, dem Kläger zur gänzlichen Berichtigung der Klagsforderung 10 K sofort zu bezahlen und behändigt ihm diesen Betrag. (Streitakt Cr. I, 917/3.)

In der am 26. Februar d. J. zu Protokoll gegebenen Klage hat Kläger angegeben, daß sein Arbeitsbuch durch das eingetragene Zeugnis für ihn unbrauchbar wurde, daß er sich deshalb unterm 2. November 1903 ein neues Arbeitsbuch ausstellen ließ, was ihm mehrere Gänge verursachte, wodurch er einen Schaden von 17 K 74 h erlitt, dessen Ersatz nebst Kosten er vom Beklagten begehrt.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Vom Gerichte wurde angenommen, daß mit dem am 27. Oktober 1903 abgeschlossenen und sofort vollzogenen Vergleiche, sämtliche Ansprüche, welche Kläger wegen des Arbeitsbuches erheben konnte, befriedigt wurden.

Es wurde weiters auch angenommen, daß das Arbeitsbuch durch die vom Beklagten vorgenommenen Eintragungen für den Kläger nicht unbrauchbar geworden ist; denn zu den Eintragungen, insoweit sie sich auf den Tag des Ein- und Austrittes beziehen, war Beklagter nach § 80 d, Gew. O. verpflichtet; das Zeugnis, dessen Eintragung zwar überflüssig war, weil ein Verlangen nicht gestellt wurde, entspricht den Bestimmungen der §§ 81 und 80 d Gew. O.

Es lag daher kein Grund für den Kläger vor, sich ein neues Arbeitsbuch auf Kosten des Beklagten ausstellen zu lassen und hat er diese selbst zu tragen.

Endlich liegt noch vor, daß, da es sich um einen Entschädigungsanspruch nach § 80 g Gew. O. handelt, bezüglich des Klagsanspruches bereits die Verjährung eingetreten ist, da dieser Anspruch binnen vier Wochen vom 1. Oktober 1903 an geltend zu machen gewesen war.

Nr. 1059.

Mangels einer ausdrücklichen Vereinbarung ist der Akkordarbeiter verpflichtet, in der Werkstätte des Arbeitgebers zu arbeiten.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 15. Juni 1904, Cr. IV, 1193/4.

Das Begehren des Klägers um Kündigungsfristentschädigung wurde kostenpflichtig abgewiesen.

Gründe: Das Gericht hat auf Grund der Parteienaussage des Beklagten als erwiesen angenommen, daß bei der Aufnahme des Klägers durch den Beklagten von einem Arbeiten außerhalb der Betriebsstätte des Beklagten nicht gesprochen wurde.

Ist aber eine Vereinbarung dahin, daß Kläger außerhalb der Betriebsstätte des Beklagten arbeiten dürfe, nicht erfolgt, so ist der Kläger verpflichtet, in der Werkstätte des Beklagten zu arbeiten.

Die Weigerung des Klägers bildet für den Beklagten einen Grund, ihn sofort aus der Arbeit zu entlassen.

Nr. 1060.

Dadurch, daß die Genossenschaft dem Arbeitgeber auf Verlangen einen Arbeit suchenden Gehilfen zusendet, ist noch kein Arbeitsvertrag zu stande gekommen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 13. Februar 1904, Cr. IV. 354/4.

Der Kläger gibt an: Am 8. Februar 1904 sei bei der Genossenschaft ein Gehilfe für die Beklagte ausgerufen worden. Er habe sich gemeldet. Der Beamte habe einen bezüglichen Eintrag in sein Arbeitsbuch gemacht und der Geschäftsdiener der Beklagten den Kläger zu derselben geleitet. Dort angekommen, habe ihn die Beklagte gefragt, wo er zu Hause sei und ob er schon in Wien gearbeitet habe. Er habe geantwortet, er sei von Brünn und habe in Wien schon gearbeitet. Die Beklagte habe ihn aber nicht genommen und habe ihm das Arbeitsbuch zurückgegeben. Kläger begehrt die 14tägige Kündigungsentschädigung.

Die Beklagte beantragt die kostenpflichtige Abweisung des Klagebegehrens, weil sie den Kläger überhaupt nicht aufgenommen

habe. Sie habe auch dem Geschäftsdiener keinen Auftrag gegeben, einen Arbeiter zu bringen. Sie habe nur zu ihrem Sohn gesprächsweise gesagt, daß sie, da sie Arbeit für einen Erzherzog bekomme, einen Arbeiter werde aufnehmen müssen. Der Geschäftsdiener sei im Übereifer zur Genossenschaft gegangen. Als dieser den Kläger brachte, habe er erklärt, er sei von niemand empfohlen, er habe in Brünn gearbeitet, könne aber keine von ihm gemachte Arbeit vorweisen, darauf habe Beklagte erklärt, daß sie den Kläger nicht nehme.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Auch wenn der Geschäftsdiener im Auftrage der Beklagten vorgegangen sein sollte, ist ein Arbeitsvertrag nicht anzunehmen. Die Genossenschaft vermittelt nur Arbeit, schließt aber nicht einen Arbeitsvertrag ab. Ebensowenig wäre der Diener dazu befugt gewesen. Die Vermittlung durch die Genossenschaft oder den Geschäftsdiener war allerdings im Gang, jedoch mit negativem Resultate, da die Beklagte den Kläger nicht zu nehmen erklärt hat. Nachdem ein Arbeitsverhältnis nicht zu stande gekommen ist, war auch das Begehren auf Entschädigung wegen vorzeitiger Entlassung nicht begründet, denn dieses hat ein Arbeitsverhältnis zur Voraussetzung.

Nr. 1061.

Die (durch eine dritte Person vermittelte) Drohung des Handelsangestellten gegen seinen Prinzipal, daß er gegen ihn die Insolvenzanzeige machen werde, bildet einen Entlassungsgrund.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 18. April 1904, Cr. VI 560/4, bestätigt mit Urteil des Landesgerichtes Wien vom 10. Mai 1904, Cg. VI 257/4.

Kläger war seit 1903 bei der beklagten Firma als Buchhalter mit 160 K Monatsgehalt bedienstet.

Am 12. April wurde er angeblich grundlos entlassen und begehrt daher die Vergütung der ihm für die gesetzliche vierteljährige Kündigungsfrist April — Juni gebührenden Bezüge von 480 K abzüglich eines darauf bereits erhaltenen Betrages (Vorschusses) von 86 K, mithin 394 K.

Der öffentliche Gesellschafter der beklagten Firma wendet ein, daß die Entlassung gesetzlich begründet war, da der Kläger während seiner Erkrankung eine fällige Wochenrate seines Gehaltes durch seinen Vetter J. am 12. April einfordern ließ, wobei dieser dem Beklagten erklärte: „Spassen Sie mit dem T. nicht, er hat mir gesagt, die Firma M. & O. ist insolvent". Darauf habe O. die Entlassung gemäß Art. 62 und 64 H. G. B. ausgesprochen.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Der Anspruch des Klägers geht gemäß § 84 Gew.-O. auf Vergütung der durch die angeblich ungerechtfertigte Entlassung am 12. April ihm entgehenden Lohnbezüge für die Zeit bis 30. Juni 1904

per 394 K. Dieser Anspruch wäre gerechtfertigt, wenn die Entlassung ohne einen gesetzlich zulässigen Grund erfolgt wäre.

Tatsächlich ist aber ein solcher Grund durch das eigene Geständnis des Klägers erwiesen.

Denn er hat zugegeben, in der Aufregung über seine mißlichen Verhältnisse und darüber, daß er von der beklagten Firma die Lohnwochenrate nicht rechtzeitig erhielt, seinem Vetter J. gegenüber die beklagte Firma nicht nur als insolvent bezeichnet, sondern sogar beigefügt zu haben, er zeige sie wegen Insolvenz an.

Wenn er nun auch dem Vetter J. nicht den ausdrücklichen Auftrag erteilt hat, dies der beklagten Firma in derselben Form auszurichten, so hat er schon zweifellos als Angestellter der beklagten Firma durch seine Äußerung zu J. deren geschäftliche Ehre nicht nur erheblich (Art. 64, Punkt 5 H. G. B.), sondern sogar gröblich verletzt und trägt nach dem Zusammenhange des ganzen Vorfalles auch die Verantwortung dafür, daß J. dem öffentlichen Gesellschafter der Firma M. & O. die Äußerung des Klägers in der obbezeichneten Weise hinterbrachte.

Da mithin der von dem Beklagten geltend gemachte Entlassungsgrund objektiv erwiesen ist, erscheint die Entlassung nicht als „ohne gesetzlichen Grund" erfolgt und besteht daher für den Beklagten keine gesetzliche Verpflichtung zur Vergütung des Lohnes für die Kündigungsfrist.

Die Bestätigung dieser Entscheidung durch das Landesgericht Wien erfolgte mit nachstehender Begründung:

Der Gerichtshof mußte in der Drohung des Klägers mit der Insolvenzanzeige gegen seinen Dienstherrn, um so mehr eine erhebliche Ehrenverletzung im Sinne des Art. 64, Z. 5 H. G. B. erblicken, als die Ernstlichkeit derselben nach Inhalt des bei der heutigen Verhandlung vorgelegten Briefes vom 11. April 1904, in welchem gleichfalls mit Enthüllungen gedroht wird, nicht bezweifelt werden kann. Die Integrität der geschäftlichen Ehre fällt mit der Existenz des Kaufmannes zusammen und kann daher demselben nicht zugemutet werden, einen Bediensteten zu behalten, der seine Existenz mittelbar oder unmittelbar untergräbt oder auch nur zu untergraben versucht.

Daran vermag weder Krankheit noch Notlage etwas zu ändern, weil dies zufällige Ereignisse sind, die sich in der Person des Klägers ereignet haben, daher er auch die Konsequenzen zu tragen hat (§ 1311 a. b. G. B.).

Die Entlassung des Klägers war daher unter Hinweis auf Art. 64, Z. 5 H. G. gerechtfertigt und daher die Berufung zu verwerfen.

Nr. 1062.

Bei beiderseitigem Verschulden an der vorzeitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses haben der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer den aus der Entlassung entstehenden Schaden verhältnismäßig zu tragen (die Hälfte der Kündigungsentschädigung), §§ 82, lit. g, 82 a lit. b, 84 Gew.-O.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 16. März 1904, Cr. III 515/4.

Dem auf 14 tägige Kündigungsentschädigung wegen ungerechtfertigter Entlassung gerichteten Klagebegehren eines Kutschers gegen den Fuhrwerksbesitzer wurde teilweise stattgegeben, indem dem Kläger die Hälfte des Klagebetrages zuerkannt, das Mehrbegehren abgewiesen wurde.

Gründe: Das Gericht ist zur Überzeugung gelangt, daß der Beklagte den Kläger bei dem zur Entlassung führenden Streite nicht nur einen „Schuster", sondern auch Lausbub, Pülcher, Gauner, blöder Kerl nannte.

Hiedurch hat sich der Beklagte gegenüber dem Kläger einer groben Ehrenbeleidigung im Sinne des § 82 a lit. b der Gew.-O. schuldig gemacht.

Anderseits hat das Gericht auf Grund der Angaben beider Teile und der Aussage des Zeugen Sch. als erwiesen angenommen, daß Kläger mit der Mistgabel auf den Beklagten losging und ihm zurief „er werde mit der Mistgabel auf ihn schlagen", sowie daß Kläger mit der Peitsche dem Beklagten einen Schlag auf den Kopf versetzte.

Hiedurch hat sich Kläger einer groben Ehrenbeleidigung gegenüber dem Beklagten im Sinne des § 82, lit. g der Gew.-O. schuldig gemacht.

Durch die angeführten Beleidigungen hat jeder Teil eine Handlung gesetzt, die zur sofortigen Auflösung des Dienstverhältnisses berechtigte.

Es trifft demnach beide Teile ein gleiches Verschulden an der Auflösung des Dienstverhältnisses und es erscheint daher gerechtfertigt, daß der Schaden, der dem Kläger durch die sofortige Auflösung des Lohnverhältnisses entstanden ist und der nach § 77 und 84 der Gew.-O. in dem Lohn für 14 Tage besteht, von beiden Teilen zur Hälfte getragen wird.

Demgemäß wurde dem Kläger bloß ein einwöchentlicher Lohn zuerkannt, sein Mehrbegehren abgewiesen.

Nr. 1063.

Ein Vorenthalten bedungener Bezüge liegt noch nicht vor, wenn die Streitteile sich nachträglich über den früher nicht vereinbarten

Stücklohn nicht einigen konnten und deshalb die Bezahlung unterblieb. (§ 82 a, lit. d Gew.-O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes. Wien vom 4. Juni 1902, Cr. IV 1117/4.

Der Kläger welcher vom 17. bis 28. Mai 1904 bei dem Beklagten als Stückarbeiter in Arbeit stand, verlangte einerseits den restlichen Lohn von 12 K für ein gearbeitetes Kostüm, bestehend aus Jacke und Schoß, für das ihm Beklagter bloß 12 K bezahlt habe; anderseits den Betrag von 48 K als Entschädigung für die gesetzliche Kündigungsfrist, weil ihm Beklagter den Lohn ungebührlich vorenthalten habe und er deshalb die Arbeit verlassen mußte.

Der Beklagte wendet ein, daß ein Lohn für das gelieferte Kostüm nicht vereinbart worden und der Lohnbetrag von 12 K für das Kostüm angemessen sei.

Dem Kläger wurden 4 K zugesprochen, das Mehrbegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Das fachmännisch besetzte Gericht hat einen Lohnbetrag von 16 K für das von dem Kläger gearbeitete Kostüm für angemessen erachtet.

Da Kläger bereits 12 K erhalten hat, war ihm der Restbetrag von 4 K zuzusprechen, der Mehrbetrag aber abzuweisen.

Da ein Lohn für das gelieferte Kostüm im vornherein nicht vereinbart war, kann Kläger deshalb, weil er mit dem Beklagten nachträglich nicht über den Lohn einig werden konnte, nicht einseitig das Arbeitsverhältnis lösen und die Entschädigung für die Kündigungsfrist begehren, sondern nur die richterliche Bestimmung des Lohnes begehren.

Der von dem Gerichte als angemessen bestimmte Lohn von 16 K differiert auch mit dem vom Beklagten angebotenen Lohne von 12 K nicht derart, daß man schon aus diesem Grunde sagen kann, der Beklagte habe dem Kläger den ihm gebührenden Lohn ungebührlich vorenthalten.

Das auf den Entschädigungsbetrag von 48 K lautende Begehren des Klägers war deshalb ebenfalls abzuweisen.

Nr. 1064.

Der Arbeitgeber ist nicht berechtigt, ohne besondere Vereinbarung dem neueintretenden Arbeiter einen Abzug von dem ihm zugesicherten Lohn zu machen (§ 82a lit. d. Gew.-O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Aussig vom 10. November 1905, Cr. II 171/5.

Der Kläger war bei der beklagten Firma seit August 1905 als Arbeiter mit einem täglichen Lohn von 2 K 40 h gegen 14tägige

Kündigung beschäftigt; bei der Lohnzahlung am 2. November für die letzten 14 Tage wurden ihm 3 K 60 h vom verdienten Lohne abgezogen. Er verließ infolgedessen die Arbeit und begehrt Verurteilung der Beklagten zur Zahlung des vorenthaltenen Lohnes von 3 K 60 h (1. und 2. November 1905) und von 28 K 80 h als Vergütung des Lohnes für die Kündigungsfrist von 14 Tagen.

Die Beklagte gibt die Behauptungen des Klägers als richtig zu, wendet aber ein, sie sei nach der dem Kläger unbestrittenermaßen beim Arbeitsantritte verlautbarten Arbeitsordnung (§ 14: „Jeder neu anfangende Fabriksarbeiter verdient im ersten Vierteljahre weniger als die schon länger beschäftigten Leute der gleichen Partie und bekommt bei guter Führung erst dann deren Verdienst; die hieraus entstehende Verdienstdifferenz erhält jeder sich gut führende Arbeiter bei ordnungsmäßigem Abgang als Prämie oder Geschenk") zu dem Abzuge von 3 K 60 h berechtigt, gibt aber zu, dem Kläger gleich bei seinem Eintritte den gleichen Lohn wie den anderen Arbeitern derselben Partie vereinbarungsgemäß gewährt und stets auch ausbezahlt zu haben.

Der Klage wurde stattgegeben.

Gründe: Der Einwand der Beklagten, sie sei zu dem Lohnabzuge von 3 K 60 h berechtigt, ist im Hinblick auf den klaren Wortlaut des § 14 der Arbeitsordnung nicht stichhältig; denn diese Bestimmung setzt voraus, daß die Beklagte mit dem neu eintretenden Arbeiter bei dem Eintritte einen niedrigeren Lohn als mit dem schon länger beschäftigten Leuten der gleichen Partie vereinbart, gibt aber der Beklagten kein Recht, von dem beim Eintritte vereinbarten Lohne Abzüge zu machen.

Wenn die Beklagte, die übrigens dem Kläger den beim Eintritte vereinbarten Lohn von 2 K 40 h täglich bis Mitte November 1905 ohne Abzug (vielleicht irrtümlich) auszahlte, nunmehr den Abzug macht, ist sie hiezu einseitig nicht berechtigt; es muß darin eine ungebührliche Vorenthaltung des bedungenen Lohnes erblickt werden, welche den Kläger berechtigt, vor Ablauf der vertragsmäßigen Zeit und ohne Kündigung die Arbeit zu verlassen und Vergütung des Lohnes für die ganze Kündigungsfrist, Zahlung des vorenthaltenen und verdienten Lohnes zu begehren. (§ 82 a, lit. d, §§ 84, 88 a Gew.-O., § 1156 a. b. G. B.)

Nr. 1065.

Ein zur Aushilfe von einem Tag zum andern beschäftigter Kutscher hat keinen Anspruch auf Kündigung.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 7. März 1904, Cr. VI, 349/4.

Nach der Behauptung des Klägers trat er am 15. Jänner d. J. beim Beklagten mit einem Wochenlohn von 24 K als Kutscher in den Dienst ein. Seine Aufnahme war nur eine aushilfsweise, weil ein Kutscher erkrankt war. Er sei aber am 23. Februar d. J. durch den Schaffer M. Ö. fest aufgenommen worden. Am 1. März d. J. sei er entlassen worden, weil er Tags vorher wegen Schnellfahrens angehalten und angezeigt wurde.

Der Anspruch auf Kündigungsentschädigung wurde abgewiesen.

Gründe: Aus der Aussage des Zeugen gewann das Gewerbegericht die Überzeugung, daß Kläger im Gewerbebetriebe des Beklagten nur in aushilfsweiser Verwendung stand, da ein Kutscher erkrankt war und daß die Angabe des Klägers, er sei am 23. Februar d. J. fest aufgenommen worden, unwahr sei. Bei der Aufnahme eines Kutschers als Aushelfer, beziehungsweise zur aushilfsweisen Verwendung kann das Arbeitsverhältnis jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gelöst werden. Einer solchen Erklärung kommt eben nach der im Geschäftsverkehre bestehenden Auffassung und Übung die Deutung einer Vereinbarung auf Ausschluß der Kündigungsfrist zu, wie dies ja im wesentlichen auch Kläger selbst bei der Verhandlung anerkannte.

Bei dieser Sachlage konnte Kläger am 1. März d. J. vom Beklagten ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist entlassen werden. Der Anspruch des Klägers auf Vergütung des Lohnes für die gesetzliche Kündigungsfrist stellt sich somit als unbegründet dar, weshalb das Klagebegehren abzuweisen war.

Nr. 1066.

Ein Arbeitsverhältnis, bei dem die Dauer beiderseits nur von Woche zu Woche festgesetzt ist (Aushelfender Kutscher), bedarf nach Ablauf der Woche keiner Kündigung zur Lösung. Stillschweigende Verlängerung auf eine weitere Woche.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Aussig vom 3. Februar 1905, Cr. II, 14/5.

Auf das Begehren um Vergütung des Lohnes für die gesetzliche Kündigungsfrist im Betrage von 36 K wegen vorzeitiger grundloser Entlassung wendete der Beklagte ein, daß er den Kläger nur aushilfsweise von Woche zu Woche als Kutscher im Dienste behielt und ihm gleich am ersten Tage seines Eintrittes mitteilte, er werde es eine Woche probieren, daß er dem Kläger am ersten Ablohnungstage auf sein Begehren wiederum nur die Stellung für die nächste Woche zusagte, ihn am darauf folgenden Samstage ablohnte und ihn anwies, am nächsten Tage, das ist Sonntag auszufahren, er werde ihm dann etwas sagen. Nachdem Kläger die ihm angeordnete Arbeit verrichtet

hatte, habe er ihn für die paar Stunden entlohnt, ihn dann als entlassen erklärt, weil er ihn nicht mehr brauchen könne.

Samstag bei der Ablohnung habe er dem Kläger die Entlassung deshalb nicht bekanntgeben wollen, weil er befürchtete, Kläger würde die am nächsten Tage zu verrichtende Arbeit nicht leisten; er beantragt die Abweisung des Klagebegehrens, weil er nicht verpflichtet sei, einem aushilfsweise aufgenommenen Kutscher das Arbeitsverhältnis zu kündigen.

Dem Kläger wurde nur der Betrag von 18 K als Ersatz des Lohnes für eine Woche zuerkannt, das Mehrbegehren abgewiesen.

Gründe: Nachdem im vorliegenden Falle der Arbeitsvertrag immer nur von Woche zu Woche abgeschlossen wurde, demnach auf eine bestimmte Zeitdauer lautete und mit dem Ablaufe der Woche endigte, kann von einer 14tägigen Kündigung, welche ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Dauer notwendigerweise voraussetzt, keine Rede sein.

Durch die von dem Beklagten zugegebenen Tatsachen, daß er an dem betreffenden Endtermin bei der Ablohnung die erfolgte Lösung des Vertragsverhältnisses absichtlich nicht effektuierte, damit Kläger am nächsten Tage noch zur Arbeit komme, daß Kläger auch zur Arbeit kam, ist stillschweigende Willenseinigung zur Fortsetzung des Dienstvertrages auf eine neuerliche Woche erfolgt; es liegt daher einseitige grundlose Lösung des Dienstverhältnisses vor.

Beklagter wurde zur Bezahlung des Lohnes für die ganze nächste Woche im Betrage von 18 K verurteilt und das Mehrbegehren abgewiesen.

Nr. 1067.

Ein zur Erdaushebung im Gruppenakkord aufgenommener Arbeiter kann trotz Ausschließung der Kündigungsfrist nicht entlassen werden, solange nicht die Arbeit soweit abgeschlossen ist, daß sich der Betrag des verdienten Lohnes berechnen läßt.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Aussig vom 3. April 1905, Cr. II, 53/5.

Kläger behauptet, daß er anläßlich eines vom Beklagten vorzunehmenden Neubaues zum Ausheben des Fundamentes in eine aus 10 Mann bestehende Arbeitspartie gegen einen Akkordlohn von 80 h pro m^3 aufgenommen und daß bei der Aufnahme schriftlich Kündigungsausschluß vereinbart wurde. Da nach Ablauf der ersten Arbeitswoche die auszuhebende Erdfigur nicht vermessen werden konnte, erhielt er wie die übrigen 9 Arbeiter bloß Vorschuß, und zwar den Betrag von 12 K 40 h.

Bei der Auszahlung wurde dem Kläger mitgeteilt, daß er aus der betreffenden Akkordpartie auszutreten habe und Steine schlagen

müsse, wenn er weiter arbeiten wolle. Mit der Zuweisung dieser neuen Arbeit war Kläger aber nicht einverstanden und verlangte deshalb bei Beginn der nächsten Arbeitswoche die vollständige Bezahlung seines Lohnes, nämlich eine Aufzahlung von 20 K, ferner begehrt er die Entschädigung für die gesetzliche Kündigungsfrist infolge Nichteinhaltung des Arbeitsvertrages, zufolge dessen er vor Beendigung der Akkordarbeit nicht entlassen werden konnte, im Betrage von 60 K.

Der Beklagte bestätigt die Richtigkeit des klägerischen Vorbringens und ergänzt den Sachverhalt dahin, daß Kläger von der Akkordpartie deshalb abgezogen wurde, weil es seine Mitarbeiter verlangten, da er verhältnismäßig zu wenig leistete und auch die Mitarbeiter zur Minderarbeit, demnach zu minderen Akkordverdienst anreizte und sich äußerte, es wäre genügend, wenn der Mann täglich 1 K verdiene.

Was die zugewiesene Schotterarbeit anbelangt, konnte sich Kläger bei entsprechendem Fleiße 3 bis 4 K pro Tag verdienen. Aber auch an dem Montage, als Kläger die Auszahlung verlangte, wurde ihm mitgeteilt, daß er bei seiner Partie wenigstens noch 2 bis 3 Tage zur Fertigstellung einer geschlossenen und zu berechnenden Figur weiter arbeiten könne, welchen Antrag er aber ablehnte. Die Figur wurde dann unter Zuziehung einer Ersatzarbeitskraft für den Kläger mit Ablauf der zweiten Arbeitswoche beendet und erhielt jeder Arbeiter dieser Partie den Betrag von 12 K 44 h ausbezahlt.

Demgegenüber behauptet Kläger, daß er sich mit der Äußerung, es genüge ein Verdienst von 1 K pro Tag, lediglich einen Scherz erlaubt habe und erst bei der Verhandlung den Grund seiner Entfernung aus der Akkordpartie kennen lernte; das übrige Vorbringen gibt er als richtig zu.

Der als Zeuge vernommene Polier A. H. bestätigt das Vorbringen des Beklagten.

Dem Klagebegehren wurde mit dem Betrage von 6 K 22 h stattgegeben, das Mehrbegehren abgewiesen.

Gründe: Nach § 77 Gew. O., Schlußsatz, kann der Akkordarbeiter vor Vollendung des ihm zur Arbeit zugewiesenen Stückes das Arbeitsverhältnis nicht ordnungsmäßig lösen, selbst wenn über die Kündigungsfrist bindende Abmachungen bestehen. Obwohl die Gegenverpflichtung des Gewerbeinhabers in dieser Gesetzesstelle nicht ausdrücklich normiert ist, läßt das Wesen des Arbeitsvertrages nur die Schlußfolgerung zu, daß mit der Überweisung des im Akkordlohne zu bearbeitenden Stückes die mit dieser Arbeitsleistung verbundene Zeitdauer des Arbeitsvertrages vertragsmäßig, wenn auch stillschweigend festgestellt ist, demnach auch der Arbeitgeber an diese mit der

Vollendung des Stückes abgegrenzte, also bestimmte Zeitdauer gebunden ist.

Nachdem nun der Beklagte und sein Polier behaupten, daß die auszuhebende Erdfigur einer bestimmten abschließenden Arbeit bedarf, um vermessen und berechnet werden zu können, so ist die Zeitdauer des eingegangenen Arbeitsvertrages von der Beendigung dieser abschließenden Arbeit abhängig und stellt sich die Entlassung des Klägers aus der Akkordpartie vor Fertigstellung einer abgeschlossenen Figur als eine unberechtigte einseitige Entschließung des Gewerbeinhabers dar, für welche vertragswidrige Handlung der Arbeiter zu entschädigen ist, § 1295 a. b. G. B. Die Höhe dieses Schadens ist ziffermäßig mit dem Betrage von 12 K 44 h begrenzt, weil Kläger bei Vollendung des Stückes d. i. bei Fertigstellung der geschlossenen Figur ebenso wie die übrigen 9 Mann der Akkordpartie als berechnete Entlohnung den Betrag von 12 K 44 h ausbezahlt erhalten hätte.

Nun kommt aber hinzu, daß dem Kläger, der im Sinne des Art. V, lit. d des Einf. Ges. zur Gew. O. nur als Taglöhner qualifiziert werden kann und als solcher für gewöhnliche Erdarbeiten auch aufgenommen wurde, Ersatzarbeit demnach Ersatzverdienst durch Schotterschlagen und bei Beginn der zweiten Arbeitswoche sogar die Gestattung der Fortsetzung der begonnenen Arbeit an der Figur angeboten wurde, daß er es aber ablehnte und die weitere Arbeit verweigerte.

Hiedurch hat er den ihn am Zahltage der zweiten Woche treffenden Schaden mit verschuldet, weshalb der Schaden im Sinne des § 1304 a. b. G. B. zu Lasten beider Vertragsteile geteilt und dem Kläger eine Entschädigung von 6 K 22 h zuerkannt wurde.

Was den Anspruch des Klägers auf Vergütung des Lohnes für eine 14tägige Kündigungsfrist anbelangt, so ist derselbe weder im Gesetze noch in dem Arbeitsvertrage begründet, da Kläger selbst zugibt, daß bei der Aufnahme in die Arbeit Kündigungsausschluß vereinbart wurde.

Nr. 1068.

Ein aushilfsweises Lohnverhältnis, bei dem nicht von vornherein die Dauer der Arbeitsleistung genau fixiert wird, kann von jedem Vertragsteile jederzeit ohne Kündigung gelöst werden.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 23. März 1904, Cr. III, 567/4.

Das auf 8tägige Kündigungsentschädigung gerichtete Klagebegehren eines Zuckerbäckergehilfen gegen den Meister wurde abgewiesen.

Gründe: Das Gericht hat als erwiesen angenommen, daß das zwischen den Streitteilen (Zuckerbäckergehilfe und Meister) bisher bestandene stabile Dienstverhältnis im Einverständnis beider Streitteile dahin abgeändert wurde, daß Kläger ab 16. Februar 1904 nur mehr aushilfsweise beim Beklagten in Arbeit stand.

Da nun ein aushilfsweises Lohnverhältnis, bei welchem nicht von vornherein die Dauer der Arbeitsleistung genau fixiert wird, von jedem Vertragsteil jederzeit ohne Kündigung gelöst werden kann (die Vereinbarung der „aushilfsweisen" und zeitlich nicht näher fixierten Dienstleistung enthält eben nach Absicht der Kontrahenten eine Vereinbarung auf Kündigungsausschluß), erscheint das Begehren des Klägers auf Zahlung einer Kündigungsentschädigung unbegründet, war mithin abzuweisen.

Nr. 1069.

Die Erklärung des Arbeitgebers, vorläufig keine weitere Arbeit zu haben, berechtigt den Hilfsarbeiter zur vorzeitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses und verpflichtet den Arbeitgeber zur Vergütung des Lohnes für die ganze Kündigungsfrist (§§ 77, 82a, lit. e, und § 84 Gew. O.).

Urteil des Gewerbegerichtes Wien vom 23. Juni 1904, Cr. II, 876/4.

Beklagter erklärte dem Kläger am 13. Juni 1904, daß er vorläufig keine weitere Arbeit für ihn habe. Beklagter ist auch heute nicht in der Lage, den Kläger wie früher als Wochenarbeiter zu beschäftigen; Kläger wollte nicht mit der Arbeit aussetzen und stellte den Antrag, den Beklagten kostenpflichtig zur Zahlung von 44 K als Entschädigung für die ihm entgangene 14tägige Kündigungsfrist zu verurteilen.

Beklagter wendete ein, Kläger habe gewußt, daß Beklagter in seinem Betriebe keine Kündigung habe, weil Beklagter dieselbe seit geraumer Zeit mit den neueintretenden Arbeitern vereinbarungsmäßig auszuschließen pflege.

Auch habe Kläger in früheren Zeiten immer ausgesetzt.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Die Verurteilung des Beklagten nach dem Klagebegehren mußte gemäß §§ 77, 82a, lit. e, und 84 Gew. O. erfolgen, wobei das Gericht als feststehend annahm, daß zwischen beiden Teilen eine Vereinbarung wegen der Kündigungszeit nicht bestand.

Die Einwendung, daß dem Kläger die Vereinbarungen mit später eingetretenen Arbeitern auf Ausschluß der Kündigung bekannt sein mußten, erscheint völlig belanglos, weil Beklagter nicht behaupten kann, mit dem Kläger auch eine solche Vereinbarung getroffen zu haben.

Ebenso irrelevant ist die Einwendung, daß Kläger in früheren Jahren anstandslos ausgesetzt habe, weil vom Beklagten nicht behauptet wird, daß sich Kläger für die ganze Dauer des Arbeitsverhältnisses verpflichtet habe, dem etwa notwendigen Aussetzen mit der Arbeit immer zuzustimmen.

Nr. 1070.

Dauernd, wenn auch nur an einigen Tagen in der Woche beschäftigte und nach Tagen entlohnte „Auslagenarrangeure" sind Handlungsgehilfen im Sinne des § 57 ff. H. G. B.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 1. August 1904, Gr. VI, 958/4, bestätigt vom Landesgerichte Wien mit Entscheidung vom 23. August 1904, Cg. VI, 447/4.

Nach der Darstellung des Klägers war dieser im Handelsgeschäfte des Beklagten seit Anfang Juni 1904 als Auslagenarrangeur in fixer Stellung. Zunächst wurde er vom Beklagten bloß probeweise für 2 Tage aufgenommen. Da die Probe zur Zufriedenheit des Beklagten ausfiel, wurde zwischen den Streitteilen vereinbart, daß Kläger wöchentlich durch 3 Tage beim Beklagten als Auslagenarrangeur gegen einen Gehalt von 10 *K* pro Tag tätig sein solle. Einige Zeit darauf, nachdem die Auslagen fertiggestellt waren, meinte der Beklagte, Kläger solle für einen oder zwei Monate aussetzen. Da jedoch der Kläger erklärte, dies nicht tun zu können, sagte der Beklagte, es genüge, wenn er von nun an bloß durch 2 Tage wöchentlich bei ihm arbeite. Hiemit war der Kläger einverstanden und arbeitete seither wöchentlich durch 2 Tage beim Beklagten. Am 23. Juli 1904 wurde er grundlos und ohne Kündigung entlassen. Mit Rücksicht hierauf beantragte Kläger die Verurteilung des Beklagten zur Zahlung des auf die gesetzliche Kündigungsfrist, d. i. auf die Zeit vom 23. Juli bis Ende September 1904, demnach auf 10 Wochen entfallenden Gehaltes von 200 *K*.

Der Beklagte bestritt, daß Kläger bei ihm in fixer Stellung gestanden sei. Er habe den Kläger bloß im Taglohne aufgenommen, ihn auch tagweise bezahlt, habe sich nie bereit erklärt, ihn fix aufzunehmen, sei daher berechtigt gewesen, am 23. Juli 1904 ohne Kündigung von einer weiteren Dienstleistung des Klägers abzusehen. Kläger habe selbst — es dürfte dies Mitte Juni 1904 gewesen sein — dem Beklagten seine Dienste angeboten und bemerkt, er arbeite pro Tag um 5 fl. Daraufhin habe Beklagter geäußert, er sei nicht geneigt, ihm pro Tag 5 fl. zu geben. Kläger habe selbst erklärt, daß er auch

bei anderen Geschäftsleuten arbeite, daß er nur Auslagen arrangiere, andere Arbeiten jedoch nicht verrichte. Kläger habe anfänglich durch drei Tage in der Woche bei ihm gearbeitet, später durch zwei Tage. Als Beklagter einmal äußerte, daß ihm die Sache zu teuer sei, habe der Kläger gemeint, dies sei nicht der Fall, er Kläger, könnte ja „fixe" Plätze bekommen. Bei der Krankenkasse habe er den Kläger nicht angemeldet, da letzterer selbst verlangte, daß die Anmeldung unterbleibe. Nach Beendigung der Arbeit der ersten Woche habe Beklagter zum Kläger geäußert: „Kommen Sie nächsten Donnerstag wieder". Ebenso habe er ihn in der zweiten Woche für den kommenden Donnerstag bestellt u. s. w.

Auch habe er dem Kläger bedeutet, daß er bei schlechtem Wetter nicht arbeiten lasse. Beklagter beantragte die Abweisung des Klagebegehrens.

Kläger gab zu, daß er außer beim Beklagten auch noch bei anderen Unternehmern als Auslagenarrangeur gearbeitet habe; da er schon von einem dieser Unternehmer zur Bezirkskrankenkasse angemeldet worden sei, sei es nicht mehr angegangen, daß er auch noch vom Beklagten angemeldet werde. Nach Verrichtung der Probedienste habe er ausdrücklich zum Kläger gesagt: Ich muß andere Geschäfte aufgeben; wollen Sie mir sagen, ob Sie mich fix für drei Tage aufnehmen, daraufhin habe sich Beklagter mit der fixen Aufnahme einverstanden erklärt.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Aus der eigenen Darstellung des Beklagten ergibt sich zunächst, daß der Kläger in der Zeit von ungefähr Mitte Juni 1904 bis 23 Juli 1904 in des ersteren Handelsgewerbe als Auslagenarrangeur tätig war.

Es kann nun keinem Zweifel unterliegen, daß der in einer Modewarenhandlung tätige Auslagenarrangeur als Handlungsgehilfe im Sinne des Art. 57 ff. H. G. B. anzusehen ist.

Zu untersuchen kommt daher, ob für den Kläger, wie dieser behauptet, die Bestimmung des § 61 H. G. B. Geltung hat, oder ob der Beklagte berechtigt war, das Lohnverhältnis jederzeit ohne Kündigung zu lösen, bzw. ob das Lohnverhältnis jeweils nur für eine ganz bestimmte Frist (von drei oder zwei Tagen) abgeschlossen war.

Auf Grund der Angaben des Beklagten selbst ist das Gericht zur Anschauung gelangt, daß das Lohnverhältnis auf unbestimmte Zeit geschlossen wurde und daß durch die zwischen den Streitteilen getroffenen Abmachungen die Bestimmungen des Art. 61 H. G. nicht berührt wurden.

Der Umstand, daß Kläger vertragsmäßig nur durch drei, bzw. zwei Tage der Woche und nicht die ganze Woche hindurch beim

Beklagten arbeitete, ist diesfalls ohne Bedeutung; denn damit war eben vertragsmäßig die wöchentliche Arbeitsdauer des auf unbestimmte Zeit geschlossenen Lohnvertrages auf drei, bzw. zwei Tage eingeschränkt. An der rechtlichen Stellung des Klägers an und für sich wurde hiedurch nichts geändert, insbesondere wurde damit nicht zum Ausdrucke gebracht, daß der Kläger nur etwa aushilfsweise oder ohne Anspruch auf eine Kündigungsfrist beim Beklagten arbeitete. Das Gleiche gilt von dem Umstande, daß Kläger gleichzeitig auch noch bei andern gewerblichen Unternehmungen bedienstet war.

Wenn sich der Beklagte darauf beruft, daß er dem Kläger gesagt habe, er zahle ihm pro Tag 5 fl., daß Kläger daher im Taglohne stand und daß ihm der Lohn auch täglich gezahlt wurde, so kommt zu bemerken, daß aus den Zeitabschnitten, in welchen der Lohn gezahlt wird, auf die vertragsmäßige Dauer des Dienstverhältnisses oder auf den eventuellen Ausschluß der Kündigungsfrist des Artikel 61 H. G. nicht geschlossen werden kann.

Und wenn der Beklagte behauptet, er habe wöchentlich, nach Beendigung der Arbeit, den Kläger immer ausdrücklich wieder für den folgenden Donnerstag bestellt, so ergibt sich daraus keineswegs, daß das Dienstverhältnis jeweils immer nur für die Dauer einer Woche abgeschlossen wurde, vielmehr erscheint die Annahme begründet, daß der Beklagte allwöchentlich immer nur den Tag bestimmte, an welchem in der folgenden Woche die vertragsmäßige 3-, beziehungsweise 2tägige jeweilige Wochenarbeit des Klägers beginnen solle.

Der Umstand, daß Kläger vom Beklagten zur Krankenkasse nicht angemeldet wurde, ist für die vorliegende Rechtssache gänzlich irrelevant.

Die Gründe der bestätigenden Entscheidung des k. k. Landesgerichtes Wien lauten:

Der Beklagte selbst behauptet eine ausdrückliche Vereinbarung über den Ausschluß der Kündigungsfrist nicht, er will nur auf eine stillschweigende Vereinbarung einer solchen aus der auf wenige Tage in der Woche beschränkten Arbeitszeit sowie aus der Art der Entlohnung schließen. Daß diese beiden Momente für die Frage, ob das Lohnverhältnis auf bestimmte oder unbestimmte Zeit geschlossen wurde, irrelevant sind, hat der Erstrichter bereits in zutreffender Weise ausgeführt. Hiezu kommt aber, daß, um von einer stillschweigenden Vereinbarung sprechen zu können, wenigstens von einer Seite diesfällige konkludente Handlungen oder Willensäußerungen vorliegen müßten. Die informative Vernehmung des Beklagten hat das gerade Gegenteil hievon ergeben. In dieser Richtung ist hervorzuheben, daß der Beklagte den Kläger bei der Krankenkasse anmelden wollte,

daß er ihn veranlassen wollte, während der toten Saison mit der Arbeit auszusetzen, und als dieser dagegen opponierte, die Arbeitszeit einverständlich auf zwei Tage pro Woche herabsetzte, daß er in der Folge den Kläger nicht von Woche zu Woche bestellte, sondern das unaufgeforderte Erscheinen des Klägers an den fixierten Arbeitstagen und dessen Dienstleistung an diesen Tagen ohne Widerrede entgegennahm. Aus allen diesen Momenten ergibt sich unzweifelhaft, daß die Intention des Beklagten dahin ging, den Kläger auf unbestimmte Zeit zu beschäftigen und daß sohin der Kläger, welcher seine Willensmeinung auf Abschluß eines Lohnvertrages für unbestimmte Zeit dem Beklagten gegenüber offen zum Ausdruck brachte, aus dem Gehaben und den Erklärungen des Beklagten nicht einmal vermuten konnte, daß dieser nur ein Lohnverhältnis auf eine bestimmte Zeit intendiere.

Es kann daher vorliegend von einer stillschweigend vereinbarten bestimmten Dauer des Lohnverhältnisses um so weniger die Rede sein, als jene Momente, auf welche der Beklagte sich diesfalls beruft, nämlich die Entlohnung von Fall zu Fall, die eingeschränkte Arbeitszeit und das gleichzeitige Servieren in einem anderen Geschäfte, sich aus der Natur der Dienstleistungen des Klägers erklären, welche ja dem Beklagten bekannt waren, zumal er selbst die Arbeitszeit bestimmte, sie in der Folge herabsetzte und daher wohl wußte und auch keine Einsprache dagegen erhob, daß der Kläger an jenen Tagen, an welchen er ihn nicht beschäftigte, anderweitig seinem Erwerbe nachgehen müsse.

Mangels einer ausdrücklichen oder stillschweigenden Vereinbarung hat daher die Dispositivnorm des Artikels 61 H. G. Anwendung zu finden.

Nr. 1071.

Arbeiter, die im Taglohn zum Verladen von Bruchsteinen aus Eisenbahnwaggons auf Kähne aufgenommen sind, sind Taglöhner nach Art. V. lit. d des Einf. Gew. zur Gew. Ord.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Aussig vom 3. März 1905, Cr. II, 36/5.

Die Klage eines Verladers von Bruchsteinen auf Vergütung des Lohnes für eine 14tägige Kündigungsfrist wegen grundloser vorzeitiger Entlassung wurde abgewiesen, weil das Verladen von Bruchsteinen aus Eisenbahnwaggons in Kähne Lohnarbeit der gemeinsten Art ist, auf welche die Bestimmungen der Gewerbeordnung über die Kündigungsfrist keine Anwendung finden.

Nr. 1072.

Der Agent, dem der Prinzipal eine auf den Namen lautende Monatsfahrkarte beistellt, hat den Prinzipal zu entschädigen, wenn er nach Auflösung des Dienstverhältnisses die Karte nicht zurückstellt, sondern weiter benützt (§ 1435 a. b. G. B).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 17. März 1904, Cr. VI, 419/4.

Da sich der beklagte Agent weigerte, bei seinem Austritte aus dem Dienste des Klägers am 20. Februar die ihm für Februar zur Verfügung gestellte Monatskarte der Straßenbahnen zurückzustellen, begehrt Kläger den Ersatz des auf 9 Tage entfallenden Teiles des Anschaffungspreises von 24 *K*.

Dem Klagebehren wurde stattgegeben.

Gründe: Der Beklagte hat den Dienst verlassen, ohne der Aufforderung des Klägers, ihm die Karte zurückzustellen, zu entsprechen. Beklagter hat die ihm vom Kläger beigestellte Tramwaykarte weiterhin für seine Zwecke verwendet und ist auf diese Weise dem Kläger ersatzpflichtig geworden.

Denn nach § 1435 a. b. G. B. wird ein Rückforderungsrecht für den Geber einer Sache gegen den Empfänger begründet, wenn der rechtliche Grund, sie zu behalten, aufgehört hat. Kann die Sache nicht in Natur zurückgestellt werden, so ist der Wert zu ersetzen; es kann ein dem verschafften Nutzen angemessener Betrag verlangt werden (§ 1431 a. b. G. B.). In solchen Fällen tritt der Preis an die Stelle der Sache. Nachdem nun das Dienstverhältnis am 20. Februar 1904 durch den Beklagten aufgelöst wurde, so hörte der rechtliche Grund, die ihm vom Kläger zu dienstlichen Zwecken beigestellte Tramwaykarte zu benützen, auf. Da nun Beklagter die Karte weiter für sich verwendete, so hat er dem Kläger den auf die Zeit vom 20. bis 29. Februar entfallenden Teil des Anschaffungspreises von 24 K, somit für 9 Tage den Betrag von 7 K 20 h zu vergüten.

Nr. 1073.

Der Unternehmer hat keinen Anspruch auf Rückersatz der Zahlungen, für die er wegen nicht rechtzeitiger Anmeldung des Gehilfen zur genossenschaftlichen Krankenkasse gemäß § 121, Abs. 7, Gew. O. von der Krankenkasse in Anspruch genommen wurde.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 30. Mai 1904, Cr. VI, 645/4.

Der Beklagte war bei der klägerischen Firma durch längere Zeit als Reisender gegen einen Monatsgehalt von 120 K und Reisediäten bedienstet. Im Herbste (November) vorigen Jahres wurde das Dienst-

verhältnis gelöst. Bei Eingehung desselben hatte der Beklagte in einem an die Klägerin gerichteten Schreiben erklärt, daß er die Anmeldung bei der Krankenkasse selbst besorgen und die Beiträge aus Eigenem entrichten werde. Tatsächlich haben aber weder die klagende Firma, noch der Beklagte die Anmeldung bei der Krankenkasse vorgenommen; es wurden auch dem Beklagten während der Dauer seines Dienstverhältnisses keinerlei Beträge auf Rechnung der Mitgliedsbeiträge abgezogen und kein Teil hat an die Krankenkasse irgend welche Beiträge entrichtet. Erst mehrere Monate nach Auflösung des Dienstverhältnisses, nämlich im April d. J., wurde die klagende Firma von der Gremialkrankenkasse der Wiener Kaufmannschaft gemäß § 4 des Statuts für die nicht geleisteten Zahlungen in Anspruch genommen. Sie hat am 15. April d. J. den Betrag von 19 K 26 h mittels Postschecks an die Krankenkasse entrichtet. Dieser Betrag wurde laut Mitteilung des Kassenvorstandes vom 27. Mai 1904 auf die Zeit vom 1. Jänner bis 30. November 1903 verrechnet und entfällt hievon ein Drittel auf den Prinzipal, zwei Drittel auf den Beklagten.

Die Zahlung dieser zwei Drittel per 12 K 84 h begehrt die Firma von dem Beklagten mit vorliegender Klage.

Der Beklagte bestreitet jede Verpflichtung zum Ersatze dieses Betrages, da er tatsächlich nie versichert gewesen sei, die von der Klägerin nach § 4 des Statuts geleistete nachträgliche Zahlung auch nur diese allein treffen könne und die eingangs erwähnte, von ihm schriftlich übernommene Verpflichtung der zwingenden Vorschrift des § 63 K. V. G. widerspreche.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Die Zuständigkeit des Gewerbegerichtes für diese Streitigkeit ist begründet gemäß § 4, lit. c und e Gew. Ger. G., denn es handelt sich nicht nur um einen Entschädigungsanspruch aus dem Arbeitsverhältnisse, sondern auch um eine Streitigkeit aus der Angehörigkeit an eine Unterstützungskasse. Der Zuständigkeit des Gewerbegerichtes steht insbesondere nicht die Bestimmung des § 48 des Statuts entgegen, weil dieses nur Streitigkeiten zwischen den Mitgliedern und der Krankenkasse selbst ausschließlich vor den schiedsgerichtlichen Ausschuß verweist. Die Bestimmungen des ersten Absatzes des § 48 des Statuts, wonach Streitigkeiten zwischen den Gewerbeinhabern und ihren Gehilfen über Berechnung und Zurückhaltung der Beiträge von der Aufsichtsbehörde zu entscheiden wären, kommt hier nicht in Betracht, weil es sich nicht um Berechnung und Zurückhaltung, sondern um nachträglichen Ersatz von Beträgen handelt und es erscheint diese Bestimmung weiters gemäß § 39 und § 4, lit. e, Schlußsatz, Gew. Ger. G., gegenüber der ausschließlichen Zuständigkeit des Gewerbegerichtes wirkungslos, weil

diese für derartige Streitigkeiten seit dem Bestande der Gewerbegerichte nur durch ein statutenmäßiges Schiedsgericht ausgeschlossen, aber nicht an die Aufsichtsbehörde übertragen werden kann.

In der Sache selbst mußte die Klage aus folgenden Erwägungen abgewiesen werden:

Die von der klagenden Firma geleistete Zahlung stellt sich keineswegs als die statutenmäßige nach § 9 des Statuts erfolgende monatliche Abführung der Kassenbeiträge dar, welche den Prinzipal nach § 10 der Statuten berechtigt, die Gehilfenteilbeträge bei der Gehaltsauszahlung in Abzug zu bringen, sondern diese Leistung der klagenden Firma beruht auf einem ganz selbständigen Rechtstitel, d. i. auf § 4 des Kassenstatuts, welcher wörtlich übereinstimmt mit der bezüglichen Bestimmung des § 121, Abs. 7, Gew. O. und des letzten Absatzes des § 3 des Normalstatuts.

Demnach machen sich die Gewerbeinhaber, welche die Gehilfen nicht rechtzeitig anmelden, nicht nur einer Übertretung der Gewerbeordnung schuldig (§ 121, Abs. 7, Gew. O. und Erlaß des Ministeriums des Innern vom 10. Dezember 1892, Z. 25.018), sondern sie — die Gewerbeinhaber — können von der Kasse für alle Zahlungen in Anspruch genommen werden, welche bei rechtzeitigem Eintritte der Gehilfen zu entrichten gewesen wären.

Daraus ergibt sich, daß die von der Klagefirma geleistete Zahlung sich keineswegs als eine bloß nachträgliche Leistung der Beiträge darstellt, sondern auf einer hievon ganz unabhängigen, gesetzlich statuierten Ersatzpflicht des Prinzipals beruht. Da nun die Bestimmungen des Krankenversicherungsgesetzes vom 30. März 1888 nur eine Ergänzung der von der Gewerbeordnung in den § 121 ff. über genossenschaftliche Krankenkassen getroffenen Bestimmungen bilden und alle diese Bestimmungen zwingender Natur sind, so ist es zweifellos, daß auch die Bestimmung des § 63 K. V. G., wonach jede Vereinbarung, wodurch die gesetzlichen Bestimmungen über die Krankenversicherung zu Ungunsten des Versicherten abgeändert würden, ohne rechtliche Wirkung ist, auf den vorliegenden Fall insoferne Anwendung findet, als es darnach unzulässig erscheint, die den Prinzipal gesetzlich treffenden Folgen der Nichtanmeldung auf den Versicherten zu überwälzen.

Im Hinblicke auf den oben beleuchteten Charakter der von der Klagefirma geleisteten Zahlung erscheint auch die Anwendung des § 1042 a. b. G. B. auf den vorliegenden Fall gänzlich ausgeschlossen.

Selbst abgesehen von diesem besonderen Charakter der dem Beklagten nachträglich aufgetragenen Zahlung ergibt sich endlich noch aus dem Zusammenhalte der Bestimmung der § 121, Abs. 6 und 7,

Gew. O., § 36 K. V. G., § 5 des Normalstatuts für genossenschaftliche Krankenkassen und § 9 und 10 des Statuts der Gremialkrankenkasse zur Evidenz, daß dem Prinzipal behufs Einbringung der auf die Mitglieder entfallenden Beitragsanteile überhaupt nur ein Abzugs- oder Rückbehaltungsrecht in der Weise zusteht, daß er den entsprechenden Anteil bei der regelmäßigen Gehaltszahlung in Abzug bringt.

Dieses Abzugsrechtes geht er nach § 36 K. V. G. sogar verlustig, wenn seit der Gehaltsauszahlung, bei der die Quote abzuziehen war, bereits mehr als ein Monat verstrichen ist.

Ein selbständiges Klagerecht wollte das Gesetz hinsichtlich dieser Beitragsanteile daher überhaupt gänzlich ausschließen.

Es mangelt mithin dem Klageanspruche an jeder gesetzlicher Grundlage und war derselbe daher abzuweisen.

Nr. 1074.

Entschädigungsansprüche eines gegen Unfälle versicherten Arbeiters sind gegen die betreffende Unfallversicherungsanstalt und nicht gegen die Fabriksunternehmung geltend zu machen (§ 1, 5, 6, 9, 10 und 46 des Gesetzes vom 28. Dezember 1887, R. G. Bl. Nr. 1 von 1888).

Urteil des Gewerbegerichtes Graz vom 18. November 1905, Cr. I, 660/5.

Kläger, welcher seit 9. September 1895 bei der beklagten Papierfabrik als Zellulosearbeiter beschäftigt war, ist am 29. Oktober 1895 infolge der Explosion eines hölzernen Zellulosefüllkastens verunglückt und erlitt am Unterleibe und an beiden Füßen schwere Brandwunden, nach deren Heilung er in dieser Fabrik wieder weiterarbeitete.

Am 26. Juni 1897 und 1. Oktober 1900 verunglückte Kläger wieder in dieser Fabrik und erhielt für die dabei erlittenen Verletzungen von der Arbeiter-Unfallversicherungsanstalt eine Kapitalsabfertigung von 2.532 K 70 h und eine Unfallsrente von monatlich 13 K 04 h. Auch seit dem Jahre 1900 wurde Kläger wieder bei der beklagten Firma als Fabriksarbeiter beschäftigt, aber am 24. Oktober 1905 infolge des bei derselben eingetretenen allgemeinen Arbeiterausstandes, an dem auch er sich beteiligte, entlassen.

Da bei einer Verbrennung die Arbeiter-Unfallversicherungsanstalt nach Behauptung des Klägers nicht verpflichtet ist, dem Beschädigten eine Rente oder Abfertigung zu bezahlen, sei er von dieser Anstalt mit seinem Begehren auf Entschädigung an die beklagte Firma gewiesen worden.

Kläger begehrt daher von der beklagten Firma, nachdem ihm von ihr jede Entschädigung oder weitere Arbeit verweigert wurde, für

die am 29. Oktober 1895 erlittene Verbrennung einen Entschädigungsbetrag von 800 K.

Die beklagte Firma bestreitet ihre Haftungspflicht hinsichtlich des Unfalles. Sie habe ihre Arbeiter gegen Krankheit und Unfälle dem Gesetze entsprechend versichert und sei auch der vom Kläger am 29. Oktober 1895 erlittene Unfall vorschriftsmäßig der Arbeiter-Unfallversicherungsanstalt angezeigt worden. Bei diesem Unfalle habe Kläger nur eine Verbrennung ersten Grades an den unteren Extremitäten erlitten und sei schon am 11. November 1895 aus dem Krankenstande geheilt entlassen worden. Da die Erwerbsunfähigkeit des Klägers infolge des Unfalles die Dauer von 4 Wochen nicht überschritt, habe Kläger auf die Leistung einer Rente durch die Unfallversicherungsanstalt keinen Anspruch gehabt. Noch weniger habe Kläger mangels jedweden Verschuldens der beklagten Firma an diesem Unfalle gegen diese irgend welchen Entschädigungsanspruch.

Kläger gibt zu, daß er infolge dieses Unfalles nur vom 29. Oktober bis 11. November 1895 im Krankenstande war, behauptet aber, daß er nur 2 Tage gearbeitet habe und dann wieder krank geworden sei.

Er habe bei der Unfallversicherungsanstalt nachträglich (1903) für diesen Unfall erfolglos Entschädigungsansprüche gestellt.

An dem Unfalle sei die beklagte Firma schuld, da der betreffende Kessel oder Füllkasten schlecht war und deshalb explodierte.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Nach §§ 1, 5 und 6 des Gesetzes über die Unfallversicherung der Arbeiter vom 28. Dezember 1887, R. G. Bl. Nr. 1 von 1888, sind alle in Fabriken etc. beschäftigten Arbeiter gegen die Folgen der beim Betriebe sich ereignenden Unfälle nach Maßgabe der Bestimmungen dieses Gesetzes versichert, den Gegenstand dieser Versicherung bildet der durch dieses Gesetz bestimmte Ersatz des durch eine Körperverletzung des Versicherten entstehenden Schadens und soll im Falle einer Körperverletzung der Schadenersatz in einer dem Verletzten vom Beginne der fünften Woche nach Eintritt des Unfalles angefangen für die Dauer der Erwerbsunfähigkeit zu gewährenden Rente bestehen.

Die im § 1 des zitierten Gesetzes vorgeschriebene Versicherung erfolgt nach § 9 des zitierten Gesetzes durch besondere, zu diesem Zwecke errichtete Anstalten und sind nach § 10 des zitierten Gesetzes Mitglieder dieser Versicherungsanstalten die Unternehmer der in dem Bezirke der Anstalt gelegenen versicherungspflichtigen Betriebe und die in denselben beschäftigten Arbeiter.

Wenn also Kläger aus dem am 29. Oktober 1905 unbestritten erlittenen Unfalle irgend eine Entschädigung im Sinne des obzitierten Gesetzes überhaupt zu stellen hatte, so konnte er dieselbe nur gegen die betreffende Unfallversicherungsanstalt und nicht gegen die beklagte Firma geltend machen, da dieselbe und der Kläger, wie aus den Angaben beider Teile und aus dem betreffenden Erhebungsakte der Unfall-Versicherungsanstalt in G. hervorgeht und als erwiesen anzunehmen ist, Mitglieder dieser Anstalt zur Zeit des Unfalles waren und dieser Unfall des Klägers auch von der beklagten Firma rechtzeitig und vorschriftsmäßig zur Anzeige gebracht wurde.

Daß aber die beklagte Firma aus einem anderen Rechtstitel zu einer Entschädigungsleistung an den Kläger für diesen Unfall hafte und ersatzpflichtig ist, hat Kläger in keiner Weise dargetan oder zu erweisen sich erboten.

Überdies würde einem solchen Entschädigungsanspruche auch die von der beklagten Firma eingewendete Verjährung im Sinne des § 1489 a. b. G. B. entgegenstehen, da Kläger selbst zugibt, daß er früher bezüglich dieses Unfalles gegen die beklagte Firma keine Entschädigungsansprüche gestellt hat, obwohl ihm der Schade schon zur Zeit des Unfalles also längst vor Ablauf der dreijährigen Verjährungsfrist für derartige Entschädigungsklagen bekannt wurde. (§ 1489 a. b. G. B.)

Dem klägerischen Entschädigungsanspruche fehlt daher jede rechtliche Grundlage.

Nr. 1075.

Strafweise Verlängerung der Lehrzeit. § 99 b. Gew. O. Unterbrechung derselben durch zeitweilige Beschäftigung als Hilfsarbeiter und durch Krankheit (§ 98 a Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 26. Jänner 1904, Cr. I, 135/4.

Der minderjährige K. ist bei der beklagten Firma am 12. März 1900 als Schlosserlehrling eingetreten. In dem schriftlichen Lehrvertrage vom 17. Mai 1900 wurde die Lehrzeit auf 3 Jahre festgesetzt und von der Beklagten die Verpflichtung übernommen, dem Lehrling während der Dauer der Lehrzeit den Lohn je nach seiner Verwendbarkeit zu bezahlen. Im Jahre 1901 wurde dem Lehrling durch 23 Wochen kein Wochenlohn bezahlt. Am 14. März 1903 trat er aus der Lehre aus. Von der Beklagten wurde dem Lehrling eine Karte an den Genossenschaftsvorsteher mitgegeben, in welcher die Freisprechung erbeten wurde. Als der Vater des Lehrlings beim Genossenschaftsvorsteher wegen der Freisprechung vorsprach, wurde er von diesem mit der Auskunft kurz abgewiesen, daß die Freisprechung noch

nicht erfolge. Darauf trat der Lehrling bei der Firma S. als Hilfsarbeiter am 18. März in Arbeit und war als solcher bis 18. April 1903 bei dieser Firma.

Am 15. April wurde dem Kläger, wie der Vormerk aufweist, das Erkenntnis des magistratischen Bezirksamtes für den X. Bezirk vom 9. April 1903, Geschäftszahl M. B. A. 19915/03, zugestellt; mit demselben wurde erkannt: daß die Lehrzeit wegen Vernachlässigung des Schulbesuches strafweise um 6 Monate verlängert werde, so daß K. erst am 12. September 1903 rechtsgültig freigesprochen werden kann.

Dieses Erkenntnis wurde mit dem Erlasse der k. k. niederösterreichischen Statthalterei vom 23. Mai 1903, Geschäftszahl 53684, bestätigt. Das bezügliche Intimationsdekret des magistratischen Bezirksamtes für den X. Bezirk vom 29. Mai 1903, Geschäftszahl M. B. A. 32881/03, welches laut Vormerk am 5. Juni 1903 dem Kläger zugestellt worden war, enthält den Schlußsatz: „Ein weiterer Rekurs ist unzulässig. Die Lehrzeit des Genannten endet hiemit erst am 12. September 1903.“ Auf diese Entscheidung hin ist der Kläger, obwohl er seit 18. April ohne Beschäftigung zu Hause war, nicht sofort, sondern erst als vom magistratischen Bezirksamte die Aufforderung kam, die Lehrzeit bei der beklagten Firma fortzusetzen, am 5. August 1903 zu der Beklagten wieder in die Lehre gegangen. Von diesem Tage an bis zum 5. Februar d. J., an welchem er austrat, somit durch 21 Wochen resp., da er während dieser Zeit durch 4 Wochen wegen Krankheit ausblieb, durch 17 Wochen, wurde er wieder als Lehrling verwendet und mit 5 K 60 h per Woche entlohnt.

Der Vater, welcher auch vorbrachte, daß sein Sohn nur durch Krankheit — er hatte eine Quetschung der Finger der linken Hand erlitten — am regelmäßigen Schulbesuche verhindert war, daher nicht mit Verlängerung der Lehrzeit zu bestrafen gewesen wäre, stellt sich auf den Standpunkt, daß, da in dem Erkenntnisse des magistratischen Bezirksamtes und im Intimationsdekrete desselben der 12. September 1903 als Endtermin der Lehrzeit festgesetzt wurde, die beklagte Firma seinen Sohn nur bis 12. September 1903 als Lehrling verwenden und entlohnen durfte, daß diesem für die Zeit nach dem 12. September 1903 der Mindestgehilfenlohn von 14 K 40 h pro Woche zu bezahlen gewesen wäre, daher dieser vom 12. September 1903 bis 5. Februar d. J. um 8 K 80 h pro Woche zu wenig erhielt, weshalb die Nachzahlung begehrt wird.

Das ursprüngliche Klagsbegehren, gerichtet auf Zahlung des Lohnes für 23 Wochen aus dem Jahre 1901 im Betrage von 41 K 08 h und Nachzahlung des Lohnes für die Zeit nach dem 12. September 1903 im Betrage von 193 K 60 h, zusammen 234 K 68 h sammt 5% Zinsen vom Klagstage, wurde, da in der Verhandlung der

Lohnrückstand aus dem Jahre 1901 berichtigt wurde, auf Bezahlung des Betrages von 8 K 80 h (d. i. die Differenz zwischen dem Mindestgehilfenlohn per 14 K 40 h und dem Lehrlingslohn per 5 K 60 h) für 17 Wochen = 149 K 60 h samt 5% Zinsen vom Klagstage und Gerichtskostenersatz eingeschränkt.

Der Vertreter der Beklagten beantragte kostenpflichtige Abweisung dieses eingeschränkten Klagebegehrens, weil Kläger in der Zeit vom 5. August bis 5. Februar l. J. die strafweise Verlängerung der Lehrzeit abgeleistet hat und als Lehrling nicht auf den Gehilfenlohn per 14 K 40 h Anspruch hat. Der Firma wurde die Statthaltereientscheidung zugestellt, weshalb sie auch den Kläger zur Rückkehr in die Lehre seinerzeit aufforderte und denselben vom 5. August 1903 an als Lehrling verwendete.

Das eingeschränkte Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe. Der von der Klagsseite eingenommene Standpunkt, daß die beklagte Firma nicht berechtigt war, den Kläger nach dem 12. September 1903 als Lehrling zu verwenden und zu entlohnen, weil in dem Erkenntnisse des magistratischen Bezirksamtes und in dem Intimationsdekrete derselben über die Statthaltereientscheidung der 12. September 1903 als Endpunkt der Lehrzeit bestimmt worden ist, muß nach der Sachlage, die die Streitverhandlung ergeben hat, als ein irriger bezeichnet werden.

Das in II. Instanz bestätigte Straferkenntnis hatte, weil nach § 150 Gew. O. ein weiterer Rechtszug ausgeschlossen war, die rechtliche Wirkung, daß nicht nur dem Lehrling vor Ablauf von sechs Monaten der Lehrbrief nicht ausgestellt werden durfte, sondern auch, daß sowohl vom Lehrling als vom Lehrherrn das Lehrverhältnis auf die Dauer der strafweisen Verlängerung tatsächlich fortgesetzt wird. Mit der behördlich ausgesprochenen Verlängerung der Lehrzeit wurde, wie Mataja (Grundriß des Gewerberechtes) sagt, ohneweiters die Vereinbarung über die Dauer des Lehrverhältnisses ergriffen. Die verlängerte Lehrzeit wäre, wie in dem Erkenntnisse I. Instanz und in dem Intimationsdekrete angegeben wurde, am 12. September 1903 abgelaufen gewesen, wenn Kläger nach dem 12. März 1903 ohne Unterbrechung bis 12. September 1903 bei der Beklagten geblieben wäre; er ist aber am 14. März 1903 ausgetreten und hat sich zur Fortsetzung der verlängerten Lehrzeit erst am 5. August 1903 bei der Beklagten wieder eingefunden.

Da Kläger vom 14. März bis 4. August sich in keinem anderen Lehrverhältnisse befunden hat — vom 18. März bis 18. April war er nach seinen eigenen Angaben bei der Firma S. nur als Hilfsarbeiter — daher diese Zeit nicht in die Gesamtdauer der Lehrzeit einzurechnen

war (§ 98a Gew. O.), so war er vom 5. August an in Durchführung des Straferkenntnisses durch sechs Monate noch als Lehrling zu verwenden.

Aber auch wenn die Zeit, welche Kläger bei der Firma S. zubrachte, eine Lehrzeit war, so liegt eine Überschreitung der verlängerten Lehrzeit von Seite der beklagten Firma, die den Kläger bis 5. Februar d. J. als Lehrling verwendete, nicht vor, da letzterer die Lehrzeit nach dem 5. August durch vier Wochen wegen Krankheit wieder unterbrochen, daher um diese vier Wochen weniger bei der Beklagten an Lehrzeit zugebracht hat.

Nach der Anschauung des Gerichtes war die strafweise verlängerte Lehrzeit des Klägers erst mit dessen Austritte am 5. Februar d. J. beendet, es war demnach die Beklagte berechtigt, bis zu diesem Tage den Kläger nur als Lehrling zu entlohnen. Und aus diesen Gründen wurde das eingeschränkte Klagebegehren abgewiesen.

Nr. 1076.

Bedeutung eines zwischen den Unternehmern und den Vertretern der Arbeiterschaft vereinbarten Lohntarifs.

Urteil des Gewerbegerichtes Graz vom 25. Juli 1905, Cr. I, 440/5.

Kläger, Bäckergehilfe, behauptet, daß er nach Beendigung des allgemeinen Bäckerstreikes am 12. Mai 1905 mit dem Beklagten einen Wochenlohn von 25 K und als Naturalbezüge freies Quartier und vier Stück Kleingebäck vereinbart und außerdem eine 12stündige Arbeitszeit mit zweistündiger Pause sowie gegenseitige achttägige Kündigung festgesetzt habe.

Trotz dieser Vereinbarung habe er bis zu seiner Entlassung an drei Tagen in jeder Woche, an welchen er als Schwarzmischer gearbeitet hatte, statt der normierten Arbeitszeit von 12 Stunden mindestens 17 Stunden pro Tag arbeiten müssen.

Nach dem neuen, zwischen der Gewerkschaft der Bäckergehilfen und einzelnen Bäckern abgeschlossenen Lohntarife vom 12. Mai 1905 gebühre ihm für jede Überstunde der normalmäßige Lohnbetrag von 41 h nebst 50% Zuschlag per 20 h, zusammen 61 h.

Kläger begehrt daher für die in der Zeit vom 3. Juni bis 19. Juli 1905 geleisteten 97 Überstunden den Betrag von 59 K 17 h.

Der Beklagte bestreitet den Klagsanspruch und die vom Kläger behaupteten Überstunden und gibt nur zu, den zwischen der Gewerkschaft der Bäckerarbeiter und einzelnen Meistern anläßlich der Streikbewegung am 11. Mai 1905 vereinbarten Arbeits- und Lohntarif unterschrieben zu haben, bestreitet aber, daß dieser Tarif für das Rechtsverhältnis zwischen ihm und Kläger maßgebend und für ihn

überhaupt rechtsverbindlich sei. Er habe den Tarif damals nur deshalb unterschrieben, weil der Vertreter der Gehilfenschaft V. M. in der am 11. Mai, unrichtig April 1905, ausgestellten schriftlichen Erklärung sich verpflichtet habe, das Bestreben der Meister, das Provisionswesen für die Zwischenhändler zu regulieren auf das tatkräftigste zu unterstützen.

Er habe aber seinen Arbeitern und insbesondere auch dem Kläger, als sie nach dem Ausstande wieder zur Arbeit zurückkehrten, keine Versprechungen gemacht, insbesondere mit ihnen keine Vereinbarungen im Sinne des Arbeits- und Lohntarifes getroffen, dieselben hätten vielmehr unter den früheren Arbeits- und Lohnbedingungen bei ihm die Arbeit wieder aufgenommen, die Arbeitsstunden ganz gleich wie früher eingehalten und insbesondere auch die gleichen Lohnbezüge erhalten. Bei der ersten Lohnauszahlung habe er den Arbeitern ausdrücklich erklärt, daß er sich an den neuen Tarif insolange nicht halte, bis die Regulierung des Provisionswesens erfolgt sei.

Erst am 3. Juni 1905 habe er sich über Drängen seiner Arbeiter herbeigelassen, mit jedem derselben neue Arbeits- und Lohnvereinbarungen zu treffen. Auch mit dem Kläger kam eine solche Vereinbarung zustande. Diese Vereinbarungen gingen aber lediglich dahin, daß er den Wochenlohn unter Zugrundelegung des Minimallohnes des Tarifes erhöhte, mit dem Gehilfen auch das sogenannte Mehlgeld vereinbarte, dagegen aber sich vorbehielt, für die Beistellung des Quartieres vom Lohn einen Betrag mit 1 K 40 h wöchentlich abzurechnen. Die Gehilfen einschließlich des Klägers seien damit einverstanden gewesen und hätten ihm bei der nächsten Lohnauszahlung am 11. Juni 1905 eine schriftliche Erklärung des Inhaltes ausgestellt, daß sie für die frühere Zeit keinen Anspruch an Geld- oder Naturallohn an ihn zu stellen haben. Zu anderen Konzessionen habe er sich nicht herbeigelassen und solche seien auch von ihm nicht verlangt worden.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Für die Frage des Anspruches des Klägers auf den Überstundenlohn ist vor allem zu erörtern, welche rechtliche Wirkung dem unbestritten vom Beklagten durch seine Unterfertigung angenommenen Arbeits- und Lohntarife für das Rechtsverhältnis zwischen Kläger und Beklagten zukomme.

Bei Lösung dieser Frage kommt zunächst zu berücksichtigen, daß der Arbeits- und Lohntarif zwischen der Gewerkschaft der Bäckergehilfen, also der Gesamtheit der Hilfsarbeiter und einzelnen Meistern

abgeschlossen wurde, wodurch letztere sich verbindlich machten, in ihrem Betriebe den Gehilfen, und zwar sowohl jenen, welche schon jetzt, als auch jenen, die später beschäftigt werden, Löhne nicht unter einer bestimmten Minimalgrenze zu gewähren und die 12stündige Arbeitszeit einzuführen.

Ohne daß man sich in die Frage der Gültigkeit dieser Vereinbarung weiter einzulassen und insbesondere sich mit der vom Beklagten aufgeworfenen Frage zu befassen hatte, ob die von den Meistern eingegangenen Verbindlichkeiten von Gegenleistungen seitens der Gehilfenschaft abhängig gemacht wurden und erstere insolange an die Bestimmungen des Arbeits- und Lohntarifes nicht gebunden seien, als nicht auch von der Gegenseite die übernommenen Verbindlichkeiten erfüllt werden, ergibt sich nach Ansicht des Gerichtshofes schon aus dem Inhalte der Vereinbarung, daß es sich hiebei um nichts weiteres, als um die Übernahme der Verbindlichkeit der Meister gehandelt haben kann, den in ihrem Betriebe beschäftigten Gehilfen die dem Tarife entsprechenden Löhne zu gewähren und die 12stündige Arbeitszeit einzuführen. Keineswegs kann aber diese Vereinbarung schon als eine unmittelbare Vereinbarung des einzelnen Meisters mit seinen Gehilfen und als zwischen diesen rechtsverbindlich anerkannt werden.

Nach § 72 Gew. O. ist die Festsetzung der Verhältnisse zwischen den selbständigen Gewerbetreibenden und ihren Hilfsarbeitern, also insbesondere auch die Festsetzung des Lohnes und der Arbeitszeit innerhalb der durch das Gesetz gezogenen Grenzen Gegenstand der freien Übereinkunft.

Daraus, daß die dem Arbeits- und Lohntarife beigetretenen Meister sich verbindlich machten, ihren Gehilfen dasjenige zu gewähren, was in diesem Tarife festgestellt ist, kann sich lediglich nur die Verpflichtung der Meister ergeben, mit ihren Gehilfen auf Grund dieses Tarifes den Arbeits- und Lohnvertrag abzuschließen; keineswegs kann aber die Annahme dieses Tarifes von Seite der Meister schon die Stelle einer Vereinbarung zwischen ihnen und den Gehilfen ersetzen. Hiebei kommt noch insbesondere zu berücksichtigen, daß der Tarif nur die Grenzen festsetzt, innerhalb welcher die Verträge mit den Gehilfen abgeschlossen werden sollen. Er enthält z. B. nur die Festsetzung von Minimallöhnen, bestimmt also nur, daß bei Vereinbarung eines Arbeits- und Lohnvertrages unter diesen Minimallohn nicht herabgegangen werden darf. Sache der freien Vereinbarung ist es erst, festzusetzen, welche Bestimmungen in jedem einzelnen Falle zu gelten haben. Die Nichtbeachtung dieses Tarifes könnte also für den demselben beigetretenen Meister nur eine Verletzung seiner Vertragspflichten gegenüber der Gesamtheit der Gehilfenschaft, aber nicht gegen-

über dem einzelnen bei ihm beschäftigten Gehilfen, dem gegenüber er nur an die mit diesem getroffenen Vereinbarungen gebunden ist, zur Folge haben.

Es sind daher im vorliegenden Fall auch nur jene Vereinbarungen zu berücksichtigen, die zwischen Kläger und dem Beklagten getroffen wurden.

Nun ergibt sich aus den beiderseitigen Angaben der Streitteile, daß Beklagter nach der Wiederaufnahme der Arbeit seitens des Klägers denselben auf Grundlage des alten Arbeitsvertrages beschäftigte, ihm nur den alten Lohn ausbezahlte und erst einige Wochen später mit ihm neue Vereinbarungen traf, die aber nach den unbestrittenen Angaben nur die Höhe des Lohnes, das sogenannte Mehlgeld und den Abzug des Quartiergeldes vom Lohne zum Gegenstande hatten.

Für die Behauptung des Klägers, daß Beklagter schon bei der ersten Lohnauszahlung nach der Wiederaufnahme der Arbeit ihm gesagt hätte, er zahle ihm, sobald er den neuen Tarif erhalte, den nach demselben ihm gebührenden höheren Lohn nach, fehlt jeder Beweis; dem steht vielmehr die schriftliche Erklärung des Klägers vom 11. Juni 1905 entgegen, worin er selbst anerkennt, daß er bis zur neuen Lohnvereinbarung keinen weiteren Lohnanspruch gegen den Beklagten zu stellen habe.

Es muß daher bei dieser Sachlage die Annahme einer auch nur stillschweigenden Vereinbarung des Beklagten mit dem Kläger im Sinne der Bestimmungen des Lohntarifes, als jeder Grundlage entbehrend, vollkommen ausgeschlossen werden.

Vom Kläger wird auch noch weiters behauptet, daß er bei der neuen Lohnvereinbarung im Juni 1905 ausdrücklich auch den Lohnanspruch für die Überstunden geltend gemacht und Beklagter ihm diesen zugesagt hat.

Allein ganz abgesehen davon, daß Beklagter eine derartige Vereinbarung ganz entschieden bestreitet und die diesfällige Behauptung des Klägers ganz beweislos dasteht, ist sein Anspruch schon deshalb nicht begründet, weil selbst nach seiner Behauptung zwischen ihm und dem Beklagten eine 12stündige Arbeitszeit gar nicht vereinbart wurde, Kläger vielmehr zugeben muß, daß er seither stets die gleiche Zeit wie vor dem Streik gearbeitet hat, damit also angenommen werden muß, daß durch den neuen Vertrag die bisherige Dauer der Arbeitszeit nicht berührt wurde.

Mit Rücksicht darauf mußte schon, ohne daß weiters in eine Erörterung darüber einzugehen war, ob durch die vom Kläger geleistete Arbeit eine Überschreitung der 12stündigen Arbeitszeit im Sinne des neuen Tarifes erfolgt ist, der Klagsanspruch als unbegründet abgewiesen werden.

Nr. 1077.

Ein Anspruch auf eine Neujahrsremuneration besteht nur dann, wenn eine solche nicht bloß zugesichert, sondern auch dem Betrage nach bestimmt worden ist (§ 941 a. b. G. B.). Die Bestimmungen des § 1152 a. b. G. B. und Artikel 57 H. G. B. sind auf die Remuneration nicht anwendbar.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 21. April 1904, Cr. VI, 14/4.

Der Kläger wurde am 1. Juli 1905 bei der beklagten Firma als Kommis mit 200 K Monatsgehalt angestellt. Den Vorgang bei der Anstellung stellt Kläger in folgender Weise dar: Nachdem der Alleininhaber der beklagten Firma über den Kläger Erkundigungen eingezogen hatte, erklärte er ihm: „Ich habe über Sie Erkundigungen eingeholt, ich kann Ihnen nicht den Gehalt geben, den Sie in Ihrer früheren Stellung bezogen, aber ich gebe Remuneration und gehe nicht gerne nach abwärts, sondern nach aufwärts, sagen Sie mir den geringsten Gehalt, den Sie fordern". Als Kläger darauf 2.400 K forderte, habe ihn Beklagter engagiert.

Am 31. Dezember 1903 wurde das Dienstverhältnis einverständlich gelöst. Kläger verlangt mit der vorliegenden Klage die Auszahlung der ihm vom Beklagten verweigerten Neujahrsremuneration in der Höhe eines Monatsgehaltes, schränkte jedoch das Begehren auf die seiner Dienstzeit entsprechende Quote, d. i. die Hälfte = 100 K ein.

Beklagter bestreitet entschieden, von Remunerationen dem Kläger gegenüber überhaupt gesprochen zu haben und gibt an, daß seine Bediensteten zwar Neujahrsgeschenke in wechselnder Höhe erhalten, ohne jedoch darauf einen vertragsmäßigen Anspruch zu haben und daß diese Geschenke in der Regel nicht die Höhe eines Monatsgehaltes erreichen und von ihm nur gegeben werden, wenn er mit der Dienstleistung zufrieden ist.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Die dem Handlungsgehilfen gewährte Neujahrsremuneration ist eine remuneratorische Schenkung, und zwar wesentlich im Hinblicke auf die gegen Ende und am Beginne des Jahres sich ergebenden Mehrarbeiten.

Da das Handelsgesetzbuch über derlei Remunerationen keine Bestimmungen enthält, insbesondere Art. 57 H. G. B. nur von Gehalt und Unterhalt spricht, muß auf die Vorschriften des a. b. G. B. zurückgegriffen werden.

Demnach (§ 941) besteht ein Klagerecht auf eine derartige Belohnung nur, wenn sie schon unter den Parteien bedungen oder durch das Gesetz vorgeschrieben waren; dann finden aber auch darauf die Vorschriften über entgeltliche Verträge Anwendung.

Damit nun ein Vertrag eine klagbare Verpflichtung erzeuge, ist gemäß § 869 a. b. G. B. erforderlich, daß die verpflichtende Erklärung des einen Teiles wenigstens nicht ganz unbestimmt sei, denn sonst entsteht kein Vertrag.

Kläger stützt seine Klage nur auf die Worte „ich gebe Remuneration". Abgesehen davon, daß die Behauptungen der Parteien diesbezüglich einander direkt widersprechen und irgendein Indiz für die Richtigkeit der Angaben des Klägers nicht vorliegt, ist die Erklärung des Beklagten in der vom Kläger behaupteten Form eine viel zu unbestimmte, als daß daraus für den Kläger ein Klagerecht abgeleitet werden könnte (§ 869 a. b. G. B.).

Hiebei kommt insbesondere in Betracht, daß eine analoge Anwendung der Bestimmungen des Art. 57 H. G. B. und des § 1152 a. b. G. B., wonach die Höhe des Gehaltes oder Lohnes in Ermanglung einer Übereinkunft vom Gerichte bestimmt werden kann, auf entgeltliche Verträge im allgemeinen und insbesondere auf eine remuneratorische Schenkung an sich ganz unzulässig erscheint und daß dem Gerichte eine genügende tatsächliche Basis zu einer solchen arbiträren Bestimmung umsoweniger gegeben ist, als nicht nur im Betriebe des Beklagten, sondern auch sonst das Ausmaß der gewährten Neujahrsremunerationen ein ungleichmäßiges und wechselndes ist.

Das Klagebegehren war daher gänzlich abzuweisen.

Nr. 1078.

Der Anspruch auf Neujahrsremuneration ist, wenn nichts anderes vereinbart wurde, bedingt durch die Fortdauer des Dienstverhältnisses bis zum Ende des Jahres. Wenn es früher aufgelöst wird, kann nicht ein verhältnismäßiger Teil der Remuneration gefordert werden.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 15. Februar 1904, Cr. VI, 223/4.

Der Kläger bezog als Reisender der beklagten Firma vereinbarungsgemäß 9.600 K jährlichen Gehalt und ein Neujahrsgeld von 600 K. Ende Juli v. J. trat er selbst aus dem Dienst der beklagten Firma aus. Er beansprucht nunmehr den auf die Zeit vom 1. Jänner bis 31. Juli 1903 entfallenden Teil des Neujahrsgeldes von 600 K, das als Entlohnungsteil für das ganze vorangegangene Jahr aufzufassen sei, mithin den Betrag von 350 K und beantragt die beklagte Firma

zur Zahlung dieses Betrages von 350 K samt 6% Zinsen vom 2. Jänner 1904 und Gerichtskosten zu verurteilen.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Die dem Handlungsgehilfen von dem Prinzipal gewährten Neujahrsremunerationen (Neujahrsgelder, Neujahrsgratifikationen) haben ihrer rechtlichen Natur nach den Charakter einer remuneratorischen Schenkung für zufriedenstellende Leistungen und sie verlieren diesen Charakter auch dann nicht völlig, wenn die Gewährung einer Neujahrsremuneration vertragsmäßig bestimmt und so gemäß § 941 a. b. G. B, ein Klagerecht auf Entrichtung des Neujahrsgeschenkes begründet wird. In jedem Falle kann aber, wie es der Natur der Sache und dem Handelsgebrauche entspricht, die Neujahrsremuneration nur gefordert werden, wenn das Dienstverhältnis bis zum Neujahr gedauert hat. Wenn nun auch im Falle einer Vereinbarung das vertragsmäßige Neujahrsgeld einen Teil der vereinbarten Genüsse des Handlungsgehilfen bildet, so ist eben doch nach dem Willen der Kontrahenten (Art. 278 H. G. B.) anzunehmen, daß der Anspruch nur existent wird, falls das Dienstverhältnis bis zum Ende des Jahres fortdauert, anders ausgedrückt: das Fortbestehen des Dienstverhältnisses am Neujahrstage ist die Ereignung, von welcher das Recht abhängig gemacht wird (§ 696 a. b. G. B.). Der Neujahrstag ist nicht ein bloßer Zeitpunkt der Erfüllung, sondern Bedingung (§ 704 a. b. G. B.). Wird also das Dienstverhältnis rechtmäßig vorher gelöst, so entfällt — den Fall einer besonderen diesbezüglichen Bestimmung ausgenommen — jeder Anspruch auf Zahlung der Remuneration, die folgeweise auch nicht teilweise oder verhältnismäßig existent geworden ist.

Da nun Kläger, wie nicht bestritten ist, selbst das mit der beklagten Firma eingegangene Dienstverhältnis kündigte und mit 31. Juli 1903 aus dem Dienste austrat, so entfällt nach den vorstehenden Erwägungen das Recht des Klägers auf Zahlung eines Teiles des zugesagten Neujahrsgeldes von 600 K für die Zeit vom 1. Jänner bis 31. Juli 1903, zumal diesbezüglich bei der Vereinbarung eine besondere Bestimmung nicht getroffen wurde.

Das Klagebegehren war daher als gesetzlich nicht begründet abzuweisen.

Nr. 1079.

Hat ein Hilfsarbeiter bei Lösung des Lohnverhältnisses weniger, als ihm gebührt, beansprucht, so wird er im Falle gänzlicher oder teilweiser Ablehnung seines Vergleichsantrages des Rechtes auf

Geltendmachung der Mehrforderung nicht verlustig (§ 72 Gew. O., § 862 a. b. G. B., Art. 318 und 322 H. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 14. Jänner 1904, Cr. I., 15/4.

Der Handlungsgehilfe Robert D. verlangte von dem Agenturgeschäftsinhaber Eduard M. bei Lösung des Dienstverhältnisses einen Abfindungsbetrag von 22 K 64 h. Eduard M. war zur Bezahlung bereit, wollte aber den Betrag nur ratenweise abstatten. Robert D. ging darauf nicht ein, lehnte die ihm angebotene Abschlagszahlung ab und belangte Eduard M. auf Erstattung seiner vollen Bezüge für die Vertragsdauer im Betrage von 46 K.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Der Beklagte hat die Richtigkeit der eingeklagten Forderung nur bezüglich des Teilbetrages von 22 K 64 h anerkannt, rücksichtlich des weiteren Teilbetrages von 23 K 36 h jedoch bestritten und dagegen eingewendet, daß der Kläger bei seinem Ausscheiden nicht mehr als 22 K 64 h begehrt und bloß die ratenweise Abstattung bemängelt, darüber hinausgehende Ansprüche aber nicht gestellt habe. Der Beklagte meint deswegen, daß über die Höhe des Abfindungsbetrages eine Einigung zu stande gekommen sei und daß der Kläger nach Ablehnung der ratenweisen Abstattung des Abfindungsbetrages wohl den Betrag auf einmal begehren, seine aus dem Lohnvertrage abgeleiteten Ansprüche aber als durch die zu stande gekommene Einigung noviert (Art. 1 H. G. B. und § 1380 a. b. G. B.), nicht mehr geltend machen könne. Dies ist indes nicht der Fall. Haben sich auch die Parteien über die Höhe des Abfindungsbetrages geeinigt, so haben sie sich doch noch nicht darauf verglichen. Es geht nicht an, aus den Unterhandlungen jene über die Höhe des Betrages herauszugreifen und das hiebei erzielte positive Ergebnis von dem sonst negativen Ausgange der Verhandlungen loszulösen. Denn der Kläger hat nicht nur 22 K 64 h als Abfindung verlangt, sondern auch die Bedingung, unter welcher der Beklagte den Betrag zu bezahlen bereit war (ratenweise Abstattung), abgelehnt. Der Sachverhalt war hiernach der, daß der Kläger an den Beklagten mit einem Vergleichsantrage herangetreten ist, daß der Beklagte den Antrag nur unter Bedingungen angenommen, denselben also unter Stellung eines Gegenantrages abgelehnt hat und daß der Kläger auf die vom Beklagten aufrecht erhaltenen Bedingungen nicht eingegangen ist, folglich einen Vergleich überhaupt nicht abgeschlossen hat (Art. 318 und 322 H. G. B.). Der Kläger hat sich daher später mit Recht für befugt erachtet, auf seine aus dem Dienstvertrage auf Grund der unbestrittenen Vertragsdauer abgeleiteten Ansprüche zurückzugreifen und den für die Vertragsdauer entfallenden vollen Bezug seiner Bezüge einzuklagen.

Nr. 1080.

Ein bisher als Praktikant verwendeter und entsprechend ausgebildeter Handlungsgehilfe ist beim Eintritte in eine neue Stellung mangels besonderer Vereinbarung nicht mehr als Praktikant, sondern als Anfangskommis zu entlohnen (§ 1152 a. b. G. B. und Art. 1 H. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 14. Juli 1904, Cr. I. 390/4.

Der Kläger war zwei Jahre lang im Kontor einer Fabriksniederlage Praktikant und trat sodann in ein Speditionsgeschäft über, wo er zu leichteren Bureauarbeiten (Zusammenstellen der Avisos und Frachtbriefe, Berechnung der zu erlegenden Geldbeträge u. dgl.), sowie zu Außenarbeiten, die Verläßlichkeit erforderten (Aufsichtsführung bei der Abgabe von Speditionsgütern, Inkasso u. a.), verwendet wurde. Nach Ablauf des ersten Monates erhielt er 15 K als Praktikantenlohn. Er beanspruchte den Gehalt eines Kontoristen im Betrage von 60 K klagte auf Zahlung und erwirkte ein Urteil, in dem ihm der Betrag von 40 K zuerkannt, der Mehranspruch aber abgewiesen wurde.

Gründe: Der Kläger war nach einer vorausgegangenen zweijährigen Verwendung als Kontorpraktikant und nach der Art seiner Dienste im Geschäfte des Beklagten nicht mehr als Praktikant, sondern als Kommis anzusehen und demgemäß zu entlohnen. Da über die Höhe der Entlohnung im voraus nichts vereinbart worden ist, so hatte das Gericht deren Höhe zu bestimmen (§ 1152 a. b. G. B. und Art. 1, H. G. B.). Das Gewerbegericht hat vermöge seiner Zusammensetzung als Fachgericht die örtliche Durchschnittsentlohnung von Anfangskommis seiner Entscheidung zugrunde gelegt und hienach den dem Kläger gebührenden Monatsgehalt auf 40 K festgesetzt (§§ 269, 273 und 364 Z. P. O.). Es war daher dieser Betrag zuzuerkennen, die Mehrforderung hingegen als unangemessen abzuweisen.

Nr. 1081.

Der Anspruch auf Zahlung des Lohnes ist gegen den Arbeitgeber, nicht gegen den Mitarbeiter, dem das Geld zur Auszahlung eingehändigt wurde, zu richten (§§ 1019, 1402 a. b. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Lemberg vom 3. März 1905, Cr. I, 1459/4.

Die Maurer A. und B. arbeiteten bei dem Bauunternehmer C. und klagten den letzteren auf Auszahlung des restlichen Lohnes im Betrage von 15 K und 24 K samt Nebengebühren.

Der Beklagte wendete ein, daß er den ganzen den Klägern zukommenden Lohn durch den Mitarbeiter D., durch den er die Auszahlungen zu machen pflegte, entrichtete, daß er dem Mitarbeiter D.

100 K für die Kläger einhändigte und dies den Klägern zu wissen gab, was diese zustimmend zur Kenntnis genommen hätten. Der Beklagte beantragt daher Abweisung des Klagebegehrens in der Meinung, daß eine vollständige Anweisung vorliege und die Kläger vor allem ihren Anspruch an den D. zu richten hätten.

Dem Klagebegehren wurde **stattgegeben.**

Gründe: Durch die Aussagen des als Zeuge verhörten D. wurde als erwiesen angenommen, daß dieser von dem zur Entrichtung von 100 K behobenen Betrage an die Kläger nur einen Teil ihrer Forderung bezahlte, da er auch für sich und einen anderen Arbeiter Teilbeträge von dieser Summe behielt.

Die Einwendung des Beklagten, daß die Kläger sich vor allem an den Mitarbeiter D. zu halten hätten, ist nicht stichhaltig, denn die Kläger standen zum D. in keinem Vertrags- oder Arbeitsverhältnisse.

Auch kann die angebliche Benachrichtigung der Kläger, daß der Mitarbeiter D. das Geld zur Auszahlung erhielt und der Umstand, daß dies von den Klägern zur einwilligenden Kenntnis genommen wurde, als keine vollständige Anweisung nach § 1401 a. b. G. B. betrachtet werden, da dazu die dreifache Einwilligung fehlt. Die Kläger haben nämlich nicht erklärt den D. statt des C. als Schuldner anzunehmen, auch hat der Mitarbeiter D. mit den Klägern nicht vereinbart, daß er die Schuld des Beklagten als Schuldner leisten wird. Die ganze Handlung zwischen dem Arbeitgeber C. und dem Mitarbeiter D. kann daher nach §§ 1002, resp. 1403 a. b. G. B. nur als ein Vollmachtsvertrag angesehen werden und die Kläger waren also nach § 1019 a. b. G. B. berechtigt, gegen den Beklagten ihren Anspruch zu erheben.

Nr. 1082.

Ein wegen Erfolglosigkeit der Geschäftsreise abberufener und nicht weiter zum Reisen verwendeter Handlungsreisender verliert den Anspruch auf Ersatz der sogenannten Personal- oder Mundspesen für die in der betreffenden Branche übliche Reisezeit nur im Falle des Nachweises, daß er den Mißerfolg verschuldet hat (Art. 57 H. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 5. Mai 1904, Cr. I, 258/4.

Der in einer Bindfaden- und Seilerwarenhandlung als Reisender verwendete Kläger ist am neunten Tage der Geschäftsreise von derselben abberufen worden, weil der Preis der Waren, deren Bestellung er in acht Tagen vermittelt hatte, geringer war als der Betrag der Reisespesen. Am letzten April erhielt der Kläger nichts weiter als seinen Monatsgehalt von 200 K. Er verlangte auch Bezahlung des-

jenigen Teiles der bedungenen Reisediäten, mit dem er auf der Reise seinen Lebensunterhalt zu bestreiten pflegte, für die Zeit nach seiner Abberufung. Dem Kläger wurde für 11 Tage ein Betrag von 44 K zuerkannt; sein Mehranspruch wurde abgewiesen.

Gründe: Die Behauptung des Beklagten, daß der Kläger keinen vertragsmäßigen Anspruch darauf habe, während des ganzen Jahres auf der Reise verwendet zu werden, war in dieser Allgemeinheit nicht richtig. Dem Kläger ist wohl weder die Einhaltung einer bestimmten Reisezeit garantiert noch sonst eine Zusage in Bezug auf die Dauer der einzelnen Geschäftstouren gemacht worden. Allein deswegen konnte noch nicht behauptet werden, daß die Bestimmung der Reisezeit dem Beklagten anheimgestellt worden wäre. Ist über die Reisezeit nichts Besonderes ausgemacht, so hat die in der Branche übliche Reisezeit als vereinbart zu gelten (Art. 279 H. G. B.).

Nun wird aber bei Bindfaden und Seilerwaren, die keine Saisonartikel sind, der Regel nach während des ganzen Jahres mit Ausnahme der Feiertage, der letzten zwei Wochen vor Weihnachten und der zwischen den einzelnen Touren liegenden Unterbrechungen gereist. Hienach war die übliche Reisezeit in Bindfaden und Seilerwaren auf durchschnittlich zwanzig Tage pro Monat zu veranschlagen (§§ 269 und 364 Z. P. O.) und demgemäß anzunehmen, daß dem im April nur neun Tage lang zur Reise verwendeten Kläger elf Tage auf die regelmäßige Reisezeit fehlen.

Die weitere Behauptung des Klägers, daß keinem Prinzipal zugemutet werden könne, einen Reisenden auch dann noch reisen zu lassen, wenn der Betrag der Spesen den Preis der durch seine Vermittlung bestellten Waren übersteige, mag vielleicht die Abberufung des Klägers nach neun resultatlosen Reisetagen rechtfertigen. Zu einer Schmälerung der Dienstbezüge reicht aber der Mißerfolg einer Tour nicht aus. Dazu hätte es des Nachweises bedurft, daß der Kläger Gelegenheit zu Geschäftsabschlüssen gehabt und bloß infolge Unterlassung jeglicher Bemühungen keinen Erfolg erzielt habe. Einen solchen Nachweis hat jedoch der Beklagte nicht zu erbringen vermocht. Der Kläger hat als Ursache des unbedeutenden Ergebnisses seiner Reise die unmittelbar vorausgegangene Bereisung derselben Gegend durch einen anderen Geschäftsreisenden bezeichnet. Wenn nun auch der Beklagte die Richtigkeit dieses Vorbringens nicht zugestehen wollte, so konnte er doch auch nicht dessen Unwahrheit behaupten, jedenfalls blieb er aber den Beweis über die Möglichkeit von Geschäftsabschlüssen und über deren Unterlassung seitens des Klägers schuldig.

Der Kläger hat demnach nicht allein den ihm bereits ausbezahlten Monatsgehalt zu Recht, sondern ist auch berechtigt, für die auf die

regelmäßige Reisezeit fehlenden elf Tage Ersatz desjenigen Teiles der Reisediäten zu fordern, der nach Bestreitung der Barauslagen und des sonstigen Mehraufwandes auf Reisen zur Deckung seines Unterhaltes bestimmt ist und der einen Bestandteil des Diensteinkommens bildet, da jeder andere Angestellte von seinem Gehalte leben muß. Dieser die Bezeichnung „Personalspesen" oder „Mundspesen" führende Reisekostenanteil war daher dem Kläger in dem für angemessen befundenen Betrage von 4 K täglich, d. i. einem Drittel der festen Tagesspesen per 12 K, zuzuerkennen. Dagegen war der klägerische Mehranspruch, insoweit er sich auf längere Reisezeit und eine höhere Quote stützt, als unbegründet abzuweisen.

Nr. 1083.

Die Vorschrift einer Arbeitsordnung, daß Reklamationen gegen die periodischen Lohnberechnungen und Lohnauszahlungen bei sonstiger Nichtberücksichtigung binnen einer bestimmten Frist zu erheben sind, hat nach Ablauf der Frist den Verlust des Rechtes auf Nachzahlung eines Fehlbetrages zur Folge (§ 88 a, lit. d, Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 12. März 1904, Cr. I, 150/4.

Der Kläger hat am 10. März 1904 nach Lösung des Arbeitsverhältnisses von der beklagten Firma für eine vor 14 Monaten verrichtete Akkordarbeit eine Nachzahlung von 9 K und für 82 Überstunden aus der Zeit vom April bis November 1903 eine Nachzahlung von 3 K 28 h beansprucht. Er behauptete, daß ihm für die Akkordarbeit 18 K versprochen, aber nur 9 K ausbezahlt worden seien, ferner daß er für Überzeitarbeit einen Lohn von 24 h per Stunde bedungen, jedoch bloß 20 h per Stunde erhalten habe.

Die beklagte Firma berief sich auf die dem Kläger vorschriftsmäßig verlautbarte Fabriksordnung, wonach Reklamationen gegen die wöchentliche Lohnberechnung und Lohnauszahlung ohne Verzug am nächsten Werktage zu erheben sind und später keine Berücksichtigung finden können.

Der Kläger gab zu, daß er den eingeklagten restlichen Akkordlohn nicht reklamiert habe. Hingegen will er gegen die geringe Entlohnung der Überstunden Vorstellungen erhoben, darauf aber zur Antwort erhalten haben, daß er genug bekomme, da wegen des durch die Überstundenarbeit notwendig gewordenen Einlegens einer nachmittägigen Ruhepause ohnehin um eine Viertelstunde weniger gearbeitet werde.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Die Vorschrift der Fabriksordnung, daß die gegen die Lohnberechnung und Lohnauszahlung gerichteten Reklamationen keine Berücksichtigung zu finden brauchen, wenn sie nicht ohne Verzug am nächsten Werktage erhoben werden, widerspricht weder den Gesetzen noch den guten Sitten (Koehne, Die Arbeitsordnungen im deutschen Gewerberecht, 200). In den von dem k. k. Handelsministerium mit Erlaß vom 10. September 1897, Z. 46318, und mit Erlaß vom 19. Jänner 1903, Z. 53962 ex 1902, herausgegebenen Musterentwürfen von Arbeitsordnungen (abgedruckt bei § 88a und im Anhang II der Gewerbeordnung von Müller und Diwald, 5. Auflage) wird die Aufnahme einer derartigen Vorschrift geradezu als empfehlenswert bezeichnet.

Der Kläger hat sich nach Verlautbarung der Fabriksordnung durch Aufnahme der Arbeit dieser Vorschrift unterworfen. Er hätte also den Abgang am Akkordlohne schon im Jänner v. J. reklamieren sollen. Ebenso hätte er die Differenz bei dem Überstundenlohne nicht allein reklamieren, sondern auch der ihm erteilten Antwort, daß er genug bekomme, da wegen der Nachmittagspause um eine Viertelstunde weniger gearbeitet werde, entgegentreten sollen. Er hat aber einesteils den eingeklagten Mehrbetrag des Akkordlohnes innerhalb 14 Monate überhaupt nicht reklamiert, andernteils die Aufklärung, die er auf seine gegen die Entlohnung der Überzeitarbeit gerichtete Reklamation erhalten hatte, dadurch stillschweigend (§ 863 a. b. G. B.) genehmigt, daß er sie widerspruchslos hingenommen und die Überzeitarbeit auch weiterhin viele Monate lang für 20 h per Stunde verrichtet hat. Die Ansprüche des Klägers auf Lohnnachzahlung sind demnach, wenn sie überhaupt je bestanden haben, dadurch erloschen, daß die Reklamation der Fehlbeträge innerhalb der hiefür mittels Arbeitsordnung vereinbarten Frist zum Teile gänzlich unterlassen, zum Teile wohl erhoben, aber nicht aufrecht gehalten worden ist. Der Kläger war daher mit seinen Ansprüchen abzuweisen.

Nr. 1084.

Die Zuwendung von Feuerungsmaterial und von Lebensmitteln unter Anrechnung bei der Lohnzahlung ist nur insoweit statthaft, als sie für häusliche Zwecke dient und für den eigenen Hausbedarf des Arbeiters notwendig erscheint (§ 78, Abs. 2 und 3, Gew. O., und § 18 des Gesetzes vom 28. Juli 1902, R. G. Bl. Nr. 156).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 3. März 1904, Cr. I, 112/4.

Die im Holz- und Kohlenverschleiße des Beklagten mit 70 K Monatsgehalt bedienstete Klägerin hat für Anverwandte Beheizungs-

material um 79 K 80 h auf Borg abgenommen. Der Beklagte will sich die Anrechnung des Kaufpreises bei der Gehaltszahlung vorbehalten und der Klägerin bekanntgegeben haben, daß ihr Gehalt durch die Kohlenzuwendung berichtigt sei.

Der Gehaltsklage der Klägerin wurde stattgegeben.

Gründe: Die Klägerin ist vermöge ihrer Stellung im Handelsgewerbe des Beklagten Hilfsarbeiterin im Sinne des § 73, lit. a, Gew. O., gehört also gemäß § 78, Abs. 1, Gew. O. und § 25 E. G. z. H. G. B. unter diejenigen gewerblichen Angestellten, denen das Entgelt für ihre Dienste grundsätzlich in barem Gelde auszuzahlen ist. Die im zweiten Absatze des § 78 Gew. O. vorgesehene Ausnahme, wonach den Arbeitern Feuerungsmaterial unter Anrechnung bei der Lohnzahlung nach vorausgegangener Vereinbarung zugewendet werden darf, kann nur dahin verstanden werden, daß die Zuwendung bloß in einem Umfange zulässig erscheint, der dem Bedarfe des gewerblichen Hilfsarbeiters wirklich entspricht, da andernfalls die den Vorschriften des § 78 Gew. O. zu Grunde liegende Absicht, dem Truckunwesen zu steuern, vereitelt werden würde; denn der Arbeiter könnte dasjenige Brennmaterial, das er nicht für sich braucht, nur dadurch verwerten, daß er sich desselben mit mehr oder weniger Verlust entäußert. Die Beschränkung der nach § 78 Gew. O. zulässigen Zuwendungen auf das „für häusliche Zwecke erforderliche Maß und auf den eigenen Hausbedarf" ist auch in dem sich an die Vorschriften der Gewerbeordnung anlehnenden § 18 des Gesetzes vom 28. Juli 1902, R. G. Bl. Nr. 156, betreffend die Regelung des Arbeitsverhältnisses der bei Regiebauten von Eisenbahnen und in den Hilfsanstalten derselben verwendeten Arbeiter, ausdrücklich ausgesprochen. Die Klägerin hat laut Zugeständnis des Beklagten von dem ihren Verwandten gelieferten Beheizungsmateriale nichts für sich verwendet. Der Kaufpreis durfte ihr also bei der Gehaltszahlung nicht angerechnet werden. Demzufolge war ihr der fällige Monatsgehalt ohne Rücksicht darauf, ob sie bei der Abnahme von Holz und Kohle in den Abzug des Kaufpreises von ihrer Gehaltsforderung eingewilligt hatte oder nicht, zuzuerkennen.

Nr. 1085.

Die Abrechnung von nicht fälligen Raten einer Schadenersatzforderung des Arbeitgebers vom restlichen Lohne des Arbeitnehmers anläßlich der Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist unzulässig (§ 1438 a. b. G. B.).

Urteil des Gewerbegerichtes Graz vom 2. Juli 1905, Cr. I, 425/5.

Der beim beklagten Spediteur als Möbelpacker bedienstete Kläger wurde am 14. Juli d. J. entlassen.

Gegen die Klage wegen Zahlung des restlichen Lohnes von 33 K 60 h für die Zeit vom 1. bis 14. Juli 1905 wendete der Beklagte seine Schadenersatzforderung im Reste von 54 K compensando ein.

Kläger anerkennt zwar diese Gegenforderung des Beklagten, beruft sich aber darauf, daß er mit diesem die Vereinbarung getroffen habe, daß Beklagter auf Rechnung seiner Forderung vom Mai 1905 angefangen bei der monatlichen Lohnabrechnung nur 10 K vom Lohne abziehen könne. Für Mai und Juni 1905 wurden die Monatsraten à 10 K vom Lohne abgezogen. Für Juli 1905 läßt sich Kläger nur die Hälfte der Monatsraten mit 5 K von seinem halben Monatslohne abrechnen und schränkt deshalb das Klagebegehren auf 28 K 60 h ein.

Der Beklagte macht geltend, daß er infolge Auflösung des Arbeitsverhältnisses sich an jenen Vergleich nicht mehr gebunden erachte, da er die Monatsraten später nicht mehr abrechnen könne.

Kläger bemerkt, daß Beklagter ihn ohne gesetzlichen Grund entlassen habe und daher selbst schuld sei, wenn die Ratenzahlungen späterhin nicht mehr von seinem Lohne abgerechnet werden können.

Dem eingeschränkten Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Auf Grund der unbestrittenen Angaben der Parteien nahm der Gerichtshof als erwiesen an, daß zwischen denselben hinsichtlich der Zahlung der dem Beklagten gegen den Kläger zustehenden Schadenersatzforderungen in der gegenwärtigen Gesamthöhe von 54 K eine Vereinbarung dahin getroffen wurde, daß Kläger auf Rechnung derselben monatliche Raten mit je 10 K, welche Beklagter bei der allmonatlichen Lohnabrechnung gleich vom Lohne abziehen könne, zu zahlen verpflichtet sei.

Zufolge dieser Abmachungen erscheint Beklagter nicht berechtigt, der Lohnforderung des Klägers seine ganzen Schadenersatzansprüche compensando entgegenzustellen.

Eine gegenseitige Aufhebung der einander gegenüberstehenden Forderungen setzt nach § 1438 a. b. G. B. die Fälligkeit dieser Forderungen voraus. Diese Voraussetzung trifft aber bei den Forderungen des Beklagten nicht zu, da nach den Vereinbarungen der Parteien nur allmonatlich am Schlusse eines jeden Monates je ein Betrag von 10 K der Forderungen des Beklagten fällig wird, die compensando eingewendeten Gegenforderungen somit derzeit noch nicht fällig sind.

Die Einwendung des Beklagten, daß er durch die Auflösung des Dienstverhältnisses an die Zahlungsvereinbarungen mit dem Kläger nicht mehr gebunden sei und sofortige Zahlung seiner Forderungen begehren könne, kann nicht als richtig angesehen werden, da eine Vereinbarung darüber, was für den Fall der Auflösung des Dienst-

verhältnisses zu gelten habe, nicht getroffen wurde und Beklagter daher einseitig von dem Vertrage nicht abgehen kann.

Es war daher unter Abweisung der Kompensationseinwendung des Beklagten dem Klagebegehren stattzugeben.

Nr. 1086.

Wenn der Wert des Streitgegenstandes durch nachträgliche Einschränkung des Klagebegehrens oder durch Teilurteile so weit sinkt, daß er 100 K nicht überschreitet, so entscheidet das Gewerbegericht endgültig und ist gegen das Urteil lediglich die Berufung wegen Nichtigkeitsgründen zulässig (§§ 30 und 31 Gew. Ger. G.).

Entscheidung des k. k. Landes- als Berufungsgerichtes Brünn vom 11. November 1904, Bc. I, 1/4.

Der Kläger hat sein ursprünglich auf Zahlung von 180 K gerichtetes Klagebegehren in der letzten mündlichen Verhandlung um 108 K ermäßigt und nur noch 72 K beansprucht. Von diesen 72 K wurde ihm mit dem Urteile des Gewerbegerichtes Brünn vom 25. Oktober 1904, Cr. I, 570/4, ein Teilbetrag von 60 K zuerkannt; der Mehranspruch wurde abgewiesen.

Die gegen das Urteil eingebrachte Berufung wurde dem Berufungsgegner mit der Belehrung im Sinne des § 468, Abs. 2 Z. P. O. zugestellt (§ 18, Abs. 1 Gesch. O. der Gew. G.) und nach Einlangen der Berufungsbeantwortung dem Landesgerichte vorgelegt.

Der Berufungswerber hat nun auch gegen die Mitteilung der Berufung an den Berufungsgegner rekurriert und nach Zurückweisung seines Rekurses durch das Gewerbegericht (§ 32 Gew. Ger. G. und § 523 Z. P. O.) wiederum diesen Beschluß mittels Rekurs angefochten.

Das Landesgericht hat die Berufung verworfen und den Rekurs zurückgewiesen. Das Gewerbegericht und die Berufungsinstanz gingen bei ihren Entscheidungen davon aus, daß für gewerbegerichtliche Prozesse bis zur Urteilsschöpfung ohne Unterschied des Streitwertes die Vorschriften der Zivilprozeßordnung in Bagatellsachen gelten (§ 22 Gew. Ger. G.) und daß erst im Verfahren nach der Urteilsverkündung besondere Bestimmungen für Rechtsstreitigkeiten über 100 K getroffen sind (§ 31 Gew. G. Ger., §§ 18 und 19 Gesch. O. der Gewerbegerichte und Justizministerialverordnung vom 3. Juni 1898, Z. 2652, J. M. V. Bl. Nr. 16, Formulare Nr. 53, 54 und 56), daher für die Frage, wann diese besonderen Bestimmungen Anwendung zu

finden haben, nur der Wert des Streitgegenstandes zur Zeit der Urteilsfällung bestimmend sein könne.

In gleichem Sinne erging die Entscheidung des k. k. Landesals Berufungsgerichtes Brünn vom 23. März 1905, Bc. I, 1/5.

Nr. 1087.

Die Zustimmung des Gehilfen zu der Erklärung des Arbeitgebers: „Sie können weiterarbeiten, aber wenn Sie austreten, so sagen Sie es mir acht Tage früher" begründet eine Verpflichtung des Gehilfen vor dem Austritt zu kündigen. Der vereinbarte Ausschluß der Kündigungsfrist wird aber für den Arbeitgeber dadurch nicht beseitigt.

Urteil des Gewerbegerichtes Wien vom 14. März 1904, Cr. II, 356/4.

Kläger trat im August 1903 in das Tischlergewerbe des Beklagten als Gehilfe ein. Kündigung wurde durch schriftliche Vereinbarung ausgeschlossen. Nach fünf Monaten wurde Kläger entlassen und nahm sein Arbeitsbuch in Empfang; unmittelbar danach einigten sich jedoch beide Teile auf Rückgängigmachung der Entlassung und Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses. Hiebei soll Beklagter zum Kläger gesagt haben: „Sie können weiterarbeiten, aber wenn Sie austreten, so sagen Sie es mir acht Tage früher". Am 5. März wurde Kläger ohne vorausgegangene Kündigung entlassen. Er begehrt nunmehr für die ihm angeblich entgangene achttägige Kündigungsfrist eine Entschädigung von 24 K.

Die Klage wurde kostenpflichtig abgewiesen.

Gründe: Das Klagebegehren des Klägers stützt sich auf dessen Ansicht, daß zwischen ihm und dem Beklagten am 5. Jänner 1904 eine Vereinbarung auf gegenseitige achttägige Kündigung zustandegekommen sei.

Dieser Ansicht konnte vom Gerichte selbst unter der Annahme, daß Beklagter die im Tatbestande erwähnte Äußerung gemacht hätte, nicht beigepflichtet werden. Kläger behauptet selbst nicht, daß Beklagter die Verpflichtung die Lösung des Arbeitsverhältnisses acht Tage vorher bekanntzugeben als eine gegenseitige bezeichnet hätte und muß zugeben, daß auch er seinerzeit von dem Beklagten die Zuhaltung dieser Bedingung nicht forderte.

Es liegt daher in jedem Falle nur ein einseitiger Vertrag im Sinne des § 864 a. b. G. B. vor, aus welchem eine Verpflichtung für den Beklagten nicht hervorgeht.

Nr. 1088.

Die Worte „Schauen Sie sich um einen anderen Posten um" enthalten keine Kündigung.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Aussig vom 14. Juli 1905, Cr. II, 92/5.

Der Klage eines Schmiedegehilfen auf Vergütung des Lohnes für die gesetzliche Kündigungsfrist wurde stattgegeben, weil in der 14 Tage vor der Entlassung erfolgten Äußerung des Meisters zum Gehilfen „er solle sich um einen anderen Posten umschauen" eine Kündigung nicht erblickt wurde. Die Kündigung muß, um rechtswirksam zu sein, in Form und Inhalt präzise abgegeben werden und eine Kündigungsfrist enthalten.

Nr. 1089.

Die gegenüber dem Stückarbeiter abgegebene Erklärung, der Arbeitgeber habe nur mehr ein einziges Stück für ihn und er könne ihm nicht garantieren, ob er ihm ferner Arbeit geben könne, enthält eine Kündigung.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 25. Mai 1904, Cr. IV, 1060/4.

Der Kläger stand beim Beklagten als Stückarbeiter in Arbeit, wurde von dem Beklagten am 14. Mai entlassen und begehrt als Entschädigung für die gesetzliche Kündigungsfrist den Betrag von 32 K.

Der Beklagte wendet ein, daß er dem Kläger 14 Tage vor dem Austritte gekündigt habe, indem er ihm sagte, daß er nur mehr ein einziges Stück für ihn habe und ihm nicht garantieren könne, ob er ihm ferner Arbeit geben könne. Die Arbeit reichte noch für volle 14 Tage aus und dann habe er ihm das Buch gegeben. Beklagter beantragt die Abweisung des Klagebegehrens.

Der Kläger bestreitet, daß ihm gekündigt worden sei.

Die Zeugen K. und A. K. bestätigen die Angaben des Beklagten.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Das Gericht erblickte in der durch die Aussagen der Zeuginnen K. und A. K. erwiesenen Äußerung des Beklagten, daß er nur mehr ein Stück für ihn habe und ihm nicht garantieren könne, ob er ihm ferner Arbeit geben könne, die Erklärung der Kündigung des zwischen ihnen bestehenden Arbeitsverhältnisses. Nach dem Wortlaute und dem Sinne der Äußerung des Beklagten lag darin unzweifelhaft die Aufforderung an denselben, sich anderweitig um eine Arbeit umzusehen.

Diese Erklärung mußte daher Kläger als eine Kündigung auffassen.

Da Beklagter den Kläger noch durch volle 14 Tage beschäftigte, hat er die gesetzliche Kündigungsfrist eingehalten und ist daher der klägerische Kündigungsanspruch unbegründet.

Nr. 1090.

Wenn ein Arbeiter bei demselben Unternehmer, bei dem er unter Ausschluß der Kündigungsfrist bereits in Diensten stand, nach einer kurzen Unterbrechung wieder eintritt, so gilt der Kündigungsausschluß stillschweigend als neuerlich vereinbart.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 7. Mai 1904, Cr. IV, 947/4.

Der Kläger war bereits vom 28. Februar bis 26. März 1904 bei dem Beklagten in Arbeit. Kläger hat damals auch eine Erklärung unterschrieben, daß die Kündigung beiderseits sofort erfolgen könne.

Am 26. März 1904 wurde das Arbeitsverhältnis gelöst, weil Mangel an Arbeit war. Am 2. April 1904 schrieb Beklagter dem Kläger eine Karte, daß er wieder zu ihm kommen solle. Kläger leistete der Aufforderung Folge, trat am 5. April 1904 wieder in die Arbeit ein, ohne daß hinsichtlich der Kündigung ein Wort gesprochen wurde. Am 30. April 1904 entließ Beklagter den Kläger abermals wegen Mangels an Arbeit.

Der Kläger begehrt Zahlung des Lohnes für die gesetzliche Kündigungsfrist.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Mit Rücksicht auf die Kürze der Zeit, nach welcher der Kläger abermals bei dem Beklagten in Arbeit getreten ist, muß angenommen werden, daß der Arbeitsvertrag stillschweigend unter denselben Bedingungen erneuert worden ist, wie er zuerst bestand.

Es erscheint daher die Ansicht des Klägers, daß der Ausschluß der gesetzlichen Kündigungsfrist deshalb nicht statt habe, weil er bei seinem neuerlichen Eintritte eine diesbezügliche Erklärung nicht unterschrieben habe, irrig.

Es wäre seine Sache gewesen, bei dem neuerlichen Eintritte eine entgegenstehende Erklärung abzugeben, wenn er unter anderen Bedingungen eintreten wollte. Es ist daher das Begehren des Klägers auf Zahlung des begehrten Entschädigungsbetrages unbegründet und war abzuweisen.

* * *

Ebenso die Entscheidung desselben Gewerbegerichtes vom 14. Mai 1904, Cr. IV, 996/4.

Klägerin entgegen dem vom Beklagten ausgesprochenen Verbote wegfuhr, ohne dem Beklagten etwas mitzuteilen oder um Urlaub anzusuchen, daß sie nach ihrer Rückkehr demselben kündigte, ist als erwiesen festgestellt, es habe die Klägerin am 30. September 1905 ihre Arbeit unbefugt verlassen. Auch ihre Angehörigkeit zur jüdischen Konfession vermag im Hinblicke auf die gesetzlichen Bestimmungen der Art. IX und XIV des Gesetzes vom 16. Jänner 1895, R. G. Bl. Nr. 21, ihr Verhalten nicht zu rechtfertigen.

Darin, daß der Beklagte die Klägerin erst nach von ihr erteilter Kündigung entließ und nicht sofort im ersten Momente der Rückkehr, kann mit Überlegung der Begleitumstände kein Verzicht auf das ihm zustehende Recht der sofortigen Entlassung erblickt werden.

Da die Entlassung gesetzlich (§ 82, lit. f, Gew. O., Art. 64, Z. 3 H. G. B., § 25 Einf. Ges. zum H. G. B.) begründet ist, wurde mangels der Voraussetzungen des § 84 Gew. O. die Klage abgewiesen.

Nr. 1093.

Nichtleistung der an Sonntagen gestatteten Arbeiten begründet den Entlassungsgrund des § 82 lit. f Gew. O.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 22. März 1904, Cr. I, 203/4.

Kläger begehrt den Lohn für die 14tägige Kündigungsfrist im Betrage von 40 K. Er gab an, daß er als Geschäftsdiener bei dem Beklagten gegen einen Wochenlohn von 20 K in Verwendung stand, daß über die Kündigung nichts vereinbart worden war und am 14. März d. J. seine Entlassung grundlos erfolgte. Er sei zwar am Samstag, den 13. März abends, aufgefordert worden, am nächsten Tage zu erscheinen da er schon öfter an einem Sonntag in die Arbeit habe kommen müssen, ohne hiefür bezahlt zu werden, sei er am 13. März nicht gekommen. Der Beklagte entgegnet, die Entlassung am 14. Jänner sei keine grundlose gewesen.

Am 12. März wurde von Arbeitern einer anderen Firma in der Schmiedewerkstätte ein Windflügel aufgestellt; da an diesem Tage die Aufstellung nicht fertig war, wurde am nächsten Tage daran weiter gearbeitet. — Am 12. März abends wurde dem Kläger gesagt, er solle am nächsten Tag zur Beaufsichtigung der Arbeiter kommen; wenn er nicht komme, brauche er am Montag (14. März) nicht mehr zu kommen. Kläger sei an dem Sonntage nicht erschienen, daher sei er entlassen worden. An Sonntagen werde in der Fabrik nie gearbeitet; wenn Kläger hie und da an Sonntagen als Geschäftsdiener Arbeiten verrichtete, sei er auch entlohnt worden. Es wird kostenpflichtige Abweisung des Klagebegehrens beantragt.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Daß beiderseitiger Kündigungsausschluß vereinbart worden war, konnte, da von beklagter Seite die bezüglichen Angaben nicht bestimmt behauptet, geschweige unter Beweis gestellt werden konnten, nicht angenommen werden. Dagegen wurde angenommen, daß Kläger sich durch sein Nichterscheinen am Sonntag (13. März) des Entlassungsgrundes des § 82, lit. f, Gew. O. (unbefugtes Verlassen der Arbeit) schuldig gemacht hat.

Die Arbeit, die am 13. März von Arbeitern einer anderen Firma in der Schmiedewerkstätte der Beklagten ausgeführt wurde, war nach Art. III. des Gesetzes vom 16. Jänner 1905, R. G. Bl. Nr. 21, eine auch an einem Sonntage zulässige Arbeit; es konnte daher auch Kläger zu dieser Arbeit herangezogen werden, ohne daß hiedurch eine Verletzung der Sonntagsruhe ihm gegenüber gesetzt worden wäre. Kläger war daher nicht berechtigt, im gegebenen Falle die auch am Sonntag gestattete Arbeit (dieselbe bestand übrigens nur in der Überwachung der fremden Arbeiter) zu verweigern.

Nr. 1094.

Der für einen Bauherrn als sogenannter Schutzmeister fungierende Maurermeister ist als der eigentliche Arbeitgeber und Gewerbsinhaber zur Ausstellung des Arbeitszeugnisses und zur Entschädigung wegen verspäteter Ausfolgung desselben verpflichtet (§§ 80 c, 80 d und 80 g, Absatz 2 und 81, Gew. O.).

Urteil des Gewerbegerichtes Graz vom 8. Juli 1905, Cr. I, 384/5.

Kläger ist beim Beklagten, Maurermeister P. Sch. am 17. März 1905 als erster Gerüster gegen einen Taglohn von 2 K 60 h in Arbeit getreten. Am 1. Juli 1905 wurde Kläger von R. W., Malermeister in A., welcher dort einen Bau auf eigene Rechnung aufführte und auch die beim Baue beschäftigten Arbeiter selbst auszahlt, entlassen und ihm das Arbeitsbuch, jedoch ohne jede Eintragung, ausgefolgt.

Der Beklagte fungierte bei diesem Baue als sogenannter Schutzmeister und verweigerte dem Kläger trotz Aufforderung am 1. Juli d. J. die Ausstellung eines Arbeitszeugnisses.

Dem auf Zahlung von 15 K 60 h eingeschränkten Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Auf Grund der übereinstimmenden Angaben beider Teile war als erwiesen anzunehmen, daß Kläger vom 27. März 1905 beim Beklagten als erster Gerüster gegen einen Taglohn von 2 K 60 h in Arbeit war und am 1. Juli d. J. von R. W., welcher auf eigene Rechnung in A. einen Bau aufführt, wobei der Beklagte als sogenannter Schutzmeister fungiert, entlassen wurde, daß aber sohin Beklagter

trotz Verlangens des Klägers am 1. Juli d. J. abends die Ausstellung eines Arbeitszeugnisses grundlos verweigerte.

Bei diesem Sachverhalte erscheint der Beklagte als der eigentliche Arbeitgeber und Gewerbsinhaber und wäre unter allen Umständen auch nur der Beklagte und nicht W. zur Ausstellung eines Arbeitszeugnisses für den Kläger berechtigt und berufen. Das Rechtsverhältnis des Beklagten zu R. W. berührt den Kläger nicht.

Der Beklagte erscheint daher wegen nicht rechtzeitiger Ausstellung des verlangten Arbeitszeugnisses dem Kläger entschädigungspflichtig, weil ihn der Kläger schon am 1. Juli d. J. um Ausstellung des Zeugnises ersucht hat und Beklagter diese Ausstellung nur aus nichtigen Gründen abgelehnt hat.

Da der Kläger ohne Arbeitszeugnis nicht leicht eine andere Arbeit finden konnte und der von ihm für die Zeit vom 3. Juli bis zur Ausstellung des Zeugnisses (8. Juli 1905) verlangte Entschädigungsbetrag von täglich 2 K 60 h seinem bisherigen Taglohne entspricht und daher gemäß § 273 Z. P. O. auch als angemessen angenommen wurde, war dem diesfälligen, eingeschränkten Klagebegehren stattzugeben.

Nr. 1095.

Die Stempelgebühr für das Zeugnis hat der Arbeitgeber zu bestreiten. Die Nichtbeibringung des Stempels berechtigt nicht zur Verweigerung des Zeugnisses (§ 81 Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 8. Juni 1904, Cr. IV, 1148/4.

Der Klage einer Büglerin auf Schadenersatz und auf Ausstellung eines Zeugnisses, das der Beklagte wegen Nichtbeibringung des Zeugnisstempels verweigert hatte, wurde stattgegeben.

Gründe: Nach § 81 Gew. O. ist der Beklagte verpflichtet, der Klägerin auf ihr Begehren ein Zeugnis über die Art und Dauer der Beschäftigung auszustellen, den nach den Vorschriften des Gebührengesetzes hiezu erforderlichen Stempel hat der Beklagte als Ausste ler des Zeugnisses beizuschaffen.

Da Beklagter dieser Pflicht bis heute nicht nachgekommen ist, war dem auf Ausstellung des Zeugnisses gerichteten Klagebegehren stattzugeben.

Da Beklagter der Klägerin die Ausstellung des Zeugnisses insolange verweigerte, als letztere nicht den Stempel beibringt, so haftet er derselben auch für den daraus entspringenden Nachteil.

Da Klägerin bereits am zweiten Tage Arbeit gefunden hat und nur anläßlich der Geltendmachung dieser Klage zwei halbe Tage versäumt hat, war ihr der Betrag von 6 K für zwei Arbeitstage zuzuerkennen.

Nr. 1096.

Die Bestimmungen des Handelsgesetzbuches finden auf technische Hilfsarbeiter, die nicht kaufmännische Dienste leisten, keine Anwendung. Als Werkmeister im Sinne des § 73, letzter Abs., Gew. O. sind nur Personen mit höherer Qualifikation und in leitender Stellung anzusehen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 14. Juni 1904, Cr. I, 392/4, bestätigt mit Urteil des k. k. Landesgerichtes Wien vom 5. Juli 1904, Cg. VI, 374/4.

Kläger stand seit 13. März 1885 im Dienste der beklagten Firma F. A. Zuerst als Schlosser beschäftigt, rückte er vor ungefähr vier Jahren zum Werkmeister vor, bezog seitdem den erhöhten Wochenlohn von 46 K und verrichtete die charakteristischen Geschäfte eines Werkmeisters: Die Überwachung des technischen Personales und des Produktionsganges, die Aufteilung und Zuweisung der Arbeiten an die einzelnen Arbeitspartien und die Prüfung der fertiggestellten Waren. Er wurde vom Firmachef als Werkmeister angesehen, angesprochen und behandelt; ein schriftlicher Vertrag wurde diesbezüglich nicht errichtet. Am 5. Mai 1903 ging die Firma in den Besitz des derzeitigen Inhabers über, der das gesamte technische und kaufmännische Personal übernahm; das Dienstverhältnis wurde unter den bisherigen Arbeitsbedingungen und Lohnbezügen fortgesetzt. Auch Kläger blieb in seiner Stellung als Werkmeister, besorgte weiter die erwähnten Obliegenheiten und wurde als Werkmeister betrachtet, bezeichnet und behandelt. Bezüglich des Lohnes kam es zu keiner Neuerung; auch bezüglich der Kündigungsfrist wurde nichts vereinbart. Samstag, den 7. Mai, stellte ihm der Firmainhaber, wahrscheinlich erbost über eine ohne sein Verschulden mißlungene Dreherarbeit, die Alternative, entweder gegen 14tägige Kündigung seinen Posten zu verlassen, oder als einfacher Hilfsarbeiter in der Fabrik weiter zu arbeiten. Kläger erklärte sich damit nicht einverstanden, nahm die sechswöchentliche Kündigungsfrist zum Kalendervierteljahr in Anspruch und erklärte sich bereit, bis 30. Juni unter den bisherigen Dienstes- und Lohnbedingungen weiter zu arbeiten. Dessenungeachtet wurde ihm an diesem Tage 14tägig gekündigt. Innerhalb dieser Frist besorgte er seine Geschäfte wie bisher und wurde am 21. Mai entlassen. Einige Tage darauf erhielt er ohne Verlangen ein Zeugnis per Post zugesendet, in dem er als „Arbeiter" bezeichnet wird.

Kläger behauptet, ihm gebühre als Werkmeister die Kündigungsfrist nach Art. 61 H. G. B.; man hätte ihm daher erst für 30. Juni d. J. kündigen können.

Durch die vorzeitige Entlassung erleide er einen Lohnentgang für fünf Wochen und vier Tage, den er mit Klage beansprucht (21. Mai bis 30. Juni).

Der Alleininhaber der beklagten Firma beantragte kostenpflichtige Abweisung dieses Begehrens, indem er Nachstehendes erwiderte: Kläger war kein Handelsangestellter, verrichtete keine kaufmännischen Dienste, sondern war in seiner Maschinenfabrik mit den Obliegenheiten eines Werkmeisters betraut und als solcher verwendet; er hatte bei Lieferungen von Rohmaterial das Gewicht festzustellen, die von den Arbeitern verfertigten Arbeiten zu übernehmen, die Arbeiten unter die Arbeiter — es sind 26 Hilfsarbeiter und 4 Lehrlinge in Verwendung — zu verteilen; dagegen hatte er weder mit der Buchführung, noch mit der Kalkulation in der Werkstätte zu tun, auch mit Kunden nicht zu verkehren. Es gebühre ihm daher nicht die Kündigungsfrist nach Art. 61 H. G. B. Die Kündigung erfolgte, weil Kläger den Obliegenheiten eines Werkführers nicht gewachsen war. Bei der Entlassung am 21. Mai nach der Lohnauszahlung wurde dem Kläger das Arbeitsbuch und Zeugnis angeboten, er habe aber deren Annahme verweigert.

Kläger gab auf weiteres Befragen an, daß er außer den bereits angeführten Geschäften bei gelieferten Waren das Gewicht festzustellen hatte, Arbeiter aufnehmen und entlassen konnte, die Arbeitszeit der Arbeiter vorzumerken hatte, mitunter habe er auch bei Hobler- und Dreherarbeiten mitgeholfen; er hatte keinen Verkehr mit dem Bureau, keine Kalkulationen gemacht, wurde wegen der Preise nicht befragt, hatte auch mit Kunden keine Geschäfte abgeschlossen. Beklagter fügte ergänzend bei, daß die Geschäfte mit den Kunden, die Lieferung von Waren vom Geschäftsführer abgeschlossen werden, von welchem auch die Preise besprochen werden.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Die im Art. 61 H. G. B. festgesetzte Kündigungsfrist gilt nach § 92 Gew. O. und § 25 E. G. zum H. G. B. nur für die Handlungsgehilfen.

Als Handlungsgehilfen sind aber diejenigen zu betrachten, die wesentlich oder überwiegend kaufmännische Dienste leisten, d. s. solche, zu denen diejenige Schulung und Fertigkeit gehört, die man in ihrer Vollendung kaufmännische Tüchtigkeit nennt. Diejenigen, welche gewerbliche Dienste leisten, d. i. bei der Bearbeitung oder Verarbeitung von Waren durch technische Dienstleistungen oder bei dem sonstigen technischen Teile des Gewerbebetriebes mittätig sind, sind Gewerbegehilfen (Staub, Kommentar z. H. G. B.).

Die Geschäfte, die Kläger unter dem Titel „Werkmeister" in der Maschinenfabrik der beklagten Firma, somit in einem Produktionsgewerbe besorgte, waren keine kaufmännischen, sondern gewerbe-

technische Dienstleistungen; er war also Gewerbegehilfe. Auf das mit ihm bestandene Dienstverhältnis finden daher die Bestimmungen des Handelsgesetzbuches keine Anwendung.

Es kann aber auch nicht gesagt werden, daß Kläger bei seiner Verwendung als „Werkmeister" — und als solcher machte er den Klagsanspruch geltend — zu den im § 73, letzter Abs. Gew. O. genannten Personen gehörte, daß demzufolge für das bestandene Arbeitsverhältnis nicht die Bestimmungen des 6. Hauptstückes der Gewerbeordnung zu gelten haben; denn § 73 besagt nicht, daß ein Werkmeister als ein zu höheren Dienstleistungen angestelltes Individuum nicht unter Hilfsarbeiter begriffen werde.

Übrigens kommt es bei der Beurteilung der Verwendung zu höheren Dienstleistungen nicht auf den dem Bediensteten beigelegten Titel oder seine Verwendung überhaupt, sondern darauf an, ob diese Dienstleistungen sich nach der Einrichtung des betreffenden Unternehmens als gewöhnliche, von der Mehrheit der Bediensteten zu verrichtende darstellen oder ob sie sich von diesen dadurch unterscheiden, daß sie eine gewisse höhere Qualifikation der damit Betrauten erfordern. (Siehe die zu § 73 Gew. O. im Manz zitierten Entscheidungen des Verwaltungsgerichtshofes.)

Letzteres kann aber nicht als vorliegend angenommen werden.

Kläger konnte nicht behaupten, daß er etwa durch Absolvierung einer Werkmeisterschule sich die Qualifikation zum Werkmeister erworben hat. Er ist seinerzeit als Schlosser-Hilfsarbeiter bei der Firma eingetreten, hat sich durch seine langjährige Tätigkeit im Betriebe des Beklagten zweifellos mit dem technischen Gewerbebetriebe vollkommen vertraut gemacht, so daß er als befähigt gehalten werden konnte, die Geschäfte eines Werkmeisters zu besorgen. Die Geschäfte, die Kläger unter dem Titel „Werkmeister" besorgte, erforderten aber außer der Vertrautheit mit dem Betriebe keine „höhere Qualifikation"; es kann demnach Kläger nicht als ein für höhere Dienstleistungen angestellt gewesenes Individuum bezeichnet werden.

Das Gericht ist zu der Anschauung gelangt, daß, da einerseits ein Wochenlohn von nur 46 K der Stellung als Werkmeister nicht entspricht und da andrerseits Kläger bei der Herstellung von Fabrikaten selbst mitgewirkt hat, dieser beim derzeitigen Firmeninhaber als Vorarbeiter unter Besorgung der Obliegenheiten eines Werkmeisters in Verwendung stand.

Dieses Dienstverhältnis war aber nach der Gewerbeordnung geregelt; es konnte mangels einer Vereinbarung die Kündigung nach § 77 Gew. O. erfolgen. Aus diesen Erwägungen wurde das Klagebegehren, zu dem nur noch bemerkt wird, daß durch die Geltend-

machung des Ersatzanspruches nach § 84 Gew. O. der Anspruch auf Fortsetzung des Lohnvertrages ausgeschlossen ist, abgewiesen.

Die Gründe des bestätigenden Urteiles II. Instanz lauten:

Die Bestätigung des erstrichterlichen Urteiles erfolgte im Wesentlichen aus den zutreffenden und erschöpfenden Gründen desselben, welche durch die Rechtsausführungen des Berufungswerbers nicht widerlegt erscheinen.

Mit Rücksicht auf diese Ausführungen ist zu bemerken, daß der Kläger, um die handelsrechtliche Kündigungsfrist im Sinne des Art. 61 H. G. B. in Anspruch nehmen zu können, Handlungsgehilfe im Sinne des Art. 57 H. G. B. sein müßte, was er nicht ist, da er nach der von ihm selbst geschilderten Art der Verwendung auch nicht entfernt kaufmännische Dienste geleistet hat, und daß nicht die Fähigkeit und Eignung, sondern die wirkliche Stellung im Dienste für die Beurteilung der Diensteseigenschaft entscheidend ist. Die Stellung des Klägers im Dienste des Beklagten war aber auch keine leitende, denn es war ihm, auch was die gewerbliche Erzeugung anbelangt, ein selbstständiger Wirkungskreis nicht eingeräumt. Daß ihm die Aufsicht über 26 gewerbliche Hilfsarbeiter oblag, gibt seiner Verwendung noch nicht den Charakter einer leitenden Stellung. Er kann daher auch nicht als höherer Bediensteter im Sinne des § 73 Gew. O., Schlußsatz, angesehen werden.

Wäre dies übrigens der Fall, so würde der Kläger, da der Beklagte ein Produktionsgewerbe betreibt, überhaupt nicht Arbeiter im Sinne des Gewerbegerichtsgesetzes sein und wäre dann die gewerbegerichtliche Zuständigkeit von vorneherein ausgeschlossen.

Ebensowenig würden dann die Bestimmungen des VI. Hauptstückes der Gewerbeordnung auf ihn anwendbar sein.

Nr. 1097.

Der sofortige Widerruf der Entlassung ist wirksam.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 8. März 1904, G. Z. Gr. I, 147/4.

Kläger begehrt den Lohn für die 14tägige Kündigungsfrist im Betrage von 40 K, weil er von der beklagten Firma bei der Lohnauszahlung am 20. Februar grundlos entlassen wurde.

Der Ingenieur der beklagten Firma brachte vor, daß die Arbeiter bei der Aufnahme in einem Buche mit ihrer Unterschrift zu bestätigen haben, die Arbeitsordnung, welche die Bestimmung über den beiderseitigen Kündigungsausschluß enthält, zur Kenntnis genommen zu haben. Kläger wurde in seiner Abwesenheit vom Werkführer aufgenommen. Bei der Lohnauszahlung am 20. Februar habe er dem

Kläger, dessen Arbeiten nicht entsprachen, in der Meinung, daß er sich bei der Aufnahme in dem Buche unterschrieben habe, das Arbeitsbuch übergeben. Nach der Übernahme desselben sagte Kläger zu ihm, es sei ein Wochenlohn von 20 K mit ihm ausgemacht worden, er habe nichts unterschrieben, verlange daher den Lohn für die 14 Tage; darauf habe er erwidert: „Also geben Sie das Buch zurück und machen Sie die 14 Tage." Kläger habe aber das Arbeitsbuch nicht zurückgegeben, sondern sich entfernt.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Aus vorstehendem Tatbestande ergibt sich, daß der Ingenieur der beklagten Firma bei der Entlassung des Klägers, die mit der Ausfolgung des Arbeitsbuches an letzteren vollzogen war, angenommen hat, daß Kläger bei der Aufnahme die Arbeitsordnung unterschrieben habe und hiedurch die Bestimmungen derselben zu einem Bestandteile des Arbeitsvertrages gemacht worden seien.

Die unter dieser irrigen Annahme vollzogene Entlassung wurde nach Anschauung des Gerichtes noch rechtzeitig dadurch widerrufen, daß dem noch anwesenden Kläger, wie auf Grund der Aussage des Zeugen V. B. als erwiesen angenommen wurde, gesagt worden ist, er solle sein Buch hergeben und könne weiter arbeiten; damit war dem Kläger gesagt worden, daß das Arbeitsverhältnis nicht bloß auf die Dauer der 14tägigen Kündigungsfrist, sondern überhaupt auf unbestimmte Dauer fortgesetzt werde.

Da Kläger das Anbot, weiter zu arbeiten, nicht angenommen hat, hat er den Lohnentgang selbst verschuldet.

Nr. 1098.

Stillschweigender Widerruf der Kündigung durch Nichtausfolgung des Arbeitsbuches und des sogenannten Stehgeldes?

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 16. Februar 1904, Cr. I, 75/4.

Dem Kläger (Fabrikstischler) wurde der Arbeitsordnung gemäß zum Samstage gekündigt. Nach Ablauf der Kündigungfrist erhielt der Kläger nur den Verdienst für die Lohnwoche von Donnerstag bis Mittwoch, nicht aber auch das sogenannte Stehgeld, d. i. den Verdienst von Donnerstag bis Samstag. Ebensowenig bekam er sein Arbeitsbuch. Der Kläger erblickte in diesem Verhalten der beklagten Firma (Eisengießerei) eine stillschweigende Zurücknahme der Kündigung und fand sich am Montag wieder zur Arbeit ein. Zurückgewiesen, belangte er die Firma auf Bezahlung des Stehgeldes und weil ihm nicht neuerlich gekündigt worden ist, auch auf Vergütung des Lohnes für weitere acht Tage der fabriksordnungsmäßigen Kündigungsfrist.

In Betreff des Stehgeldes wurde ein Anerkenntnisurteil gefällt. Im übrigen wurde das Klagebegehren abgewiesen.

Gründe: Unterbleibt nach Ablauf der Kündigungsfrist die Ausfolgung des Arbeitsbuches sowie eines allfälligen Stehgeldes mit Wissen und Willen des Arbeitgebers und läßt es der Arbeitnehmer dabei bewenden, so dürfte wohl nicht daran zu zweifeln sein, daß die Kündigung stillschweigend zurückgenommen ist und daß die Parteien das gekündigte Arbeitsverhältnis aufrecht zu erhalten gewillt sind (§ 863 a. b. G. B.). Denn es ist nicht leicht anzunehmen, daß Arbeitsbuch und Stehgeld aus einem anderen Grunde vom Arbeitgeber weiter behalten und vom Arbeiter zurückgelassen worden wären (§ 80 c Gew. O. und § 1156 a. b. G. B.). Eine solche Annahme setzt aber voraus, daß die Parteien sich ihres Verhaltens bewußt sind; sie erscheint also ausgeschlossen, wenn nur ein Versehen oder ein Irrtum vorliegt. Mit dieser Möglichkeit hat der Arbeiter, der nach Ablauf der Kündigungsfrist weder sein Arbeitsbuch noch seinen vollen Lohn erhält, stets zu rechnen. Er wird darum, falls er die Absicht hat, über die Kündigungsfrist hinaus im Arbeitsverhältnisse zu bleiben, sich zunächst darüber Gewißheit verschaffen müssen, ob auch sein Arbeitgeber oder dessen Vertreter willens ist, das Arbeitsverhältnis aufrecht zu erhalten. Demgemäß hätte auch im gegebenen Falle der Kläger am letzten Tage der Kündigungsfrist auf geeignete Weise ins Klare setzen sollen, weshalb ihm Arbeitsbuch und Stehgeld beim Auszahlungsschalter nicht ausgefolgt worden waren. Keineswegs durfte er sich hiebei ganz teilnahmslos verhalten; denn einerseits hatte er gemäß § 80 c Gew. O. und § 1420 a. b. G. B. die Pflicht, das Arbeitsbuch am Aufbewahrungsorte zu holen, anderseits war es nach § 5 der Arbeitsordnung auch seine Sache, das Stehgeld als Fehlbetrag unmittelbar nach der Lohnauszahlung zu reklamieren. Da er beides unterlassen hat, so muß er die Behauptung der geklagten Firma, daß sein Arbeitsbuch in der Kanzlei zur Ausfolgung vorbereitet war und daß der Lohn für die Stehtage nur aus Versehen nicht ausbezahlt wurde, gelten lassen. Hiemit erscheint aber die Annahme eines stillschweigenden Widerrufes der Kündigung unvereinbar, folglich auch der vom Kläger erhobene Anspruch auf neuerliche Kündigung, bzw. auf Lohnentschädigung für die Kündigungsfrist (§ 84 Gew. O.) unbegründet. Dieser Anspruch war also abzuweisen.

Nr. 1099.

Unzulässiges Aufsuchen von Bestellungen durch Reisende bei Konsumenten (§ 59, Abs. 2 Gew. O., Art. I Gew. Novelle vom 25. Februar 1902, R. G. Bl. Nr. 49).

Auf die Provision, die auf die gesetzwidrig vermittelten Geschäfte en fallen würde, hat der vorzeitig entlassene Handlungsgehilfe keinen Anspruch (§ 878 a. b. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 11. Februar 1904, Cr. I. 66/4.

Der Kläger vermittelte für den beklagten Leinen- und Baumwollwarenhändler den Abschluß von Ratengeschäften in der Stadt und am flachen Lande gegen Provision. Ohne Kündigung entlassen, klagte er auf Vergütung des Provisionsentganges für die vereinbarte Kündigungsfrist auf Grund eines täglichen Durchschnittsverdienstes von 10 K.

Dem Kläger wurde nur die Hälfte zuerkannt.

Gründe: Das Aufsuchen von Bestellungen auf Leinen- und Baumwollwaren bei Personen, bei denen diese Ware nicht in ihrem Geschäftsbetriebe Verwendung finden, ist bloß innerhalb des gewerblichen Standortes unbeschränkt, außerhalb desselben aber nur in einzelnen Fällen über ausdrückliche, schriftliche, auf bestimmte Waren lautende, an den Gewerbeinhaber gerichtete Aufforderung gestattet (Art. I, § 59, Abs. 2 der Gewerbenovelle vom 25. November 1902, R. G. Bl. Nr. 49, § 1 der Durchführungsverordnung vom 27. Dezember 1902, R. G. Bl. Nr. 242, und Ministerialverordnung vom 24. Juli 1903, R. G. Bl. Nr. 164).

Eine derartige Aufforderung ist dem Beklagten laut Geständnis in keinem Falle zugegangen. Die von dem Kläger auf dem flachen Lande vermittelten Ratengeschäfte hatten also durchgehend Personen zu Käufern, deren Aufsuchen verboten war.

Der auswärts erzielte Umsatz hat nach dem übereinstimmenden Vorbringen beider Teile zwei Drittel des Gesamtumsatzes betragen. Auf Platzgeschäfte entfiel nur ein Drittel. Die Provision des Klägers rührte demnach zum größeren Teil aus einer unerlaubten Geschäftsvermittlung her. Was unerlaubt ist, kann aber nicht Gegenstand eines gültigen Vertrages werden (§ 878 a. b. G. V. und Art. 1 H. G. B.) Der Kläger erwarb also keinen rechtlichen Anspruch darauf, zum Aufsuchen von anderen Bestellern, als solchen, die er im Standorte des Gewerbes findet, oder solchen, die zwar nur auswärts zu finden sind, zugleich aber entweder die Ware in ihrem Geschäftsbetriebe benötigen oder ihren Besuch mittels einer der eingangs bezeichneten Vorschrift entsprechenden Aufforderung gewünscht haben, verwendet zu werden. Er kann demnach auch für die Kündigungsfrist nur den Entgang desjenigen Verdienstes ersetzt verlangen, mit dem er bei Beschränkung seiner Tätigkeit auf die im Gesetze gezogenen Grenzen nach dem gewöhnlichen Laufe der Dinge (§ 1293 a. b. G. B.) rechnen darf. Dieser Verdienstentgang läßt sich nicht höher schätzen, als auf die Hälfte des klägerischen Durchschnittseinkommens von 10 K täglich,

das der Kläger aus seiner erlaubten und verbotenen Tätigkeit zusammengenommen bezogen hat. Denn ist auch die bisher auswärts zum Betriebe einer unerlaubten Geschäftsvermittlung zugebrachte Zeit nunmehr, da sie für eine erhöhte Tätigkeit im Standorte frei geworden wäre, bei Bemessung des Provisionsentganges zu berücksichtigen, so dürfen anderseits auch nicht die große Konkurrenz und die mäßige Aufnahmsfähigkeit des Platzes außer Betracht bleiben. Die Steigerung, die der bisherige Umsatz im Standorte und der hieraus resultierende Verdienst durch Verwendung der ganzen Zeit zu Platzgeschäften erfahren würde, kann deshalb nur mit der Hälfte des in diesen Geschäften erzielten Konsums und Verdienstanteiles, also nur mit einem Sechstel des Gesamtbetrages in Anschlag gebracht werden (§ 273 Z. P. O.). Demgemäß war dem Kläger die Hälfte des eingeklagten Betrages zuzuerkennen, sein Mehranspruch hingegen als unbegründet abzuweisen.

Nr. 1100.

Wenn der Gewerbeinhaber über das Bestehen eines anderen den Hilfsarbeiter gleichzeitig verpflichtenden Arbeitsverhältnisses in Irrtum geführt wurde, kann der Arbeiter, der den Irrtum durch sein Schweigen über das bestehende Arbeitsverhältnis veranlaßt hat, auch dann entlassen werden, wenn der getäuschte Gewerbeinhaber den Irrtum erst nach der inzwischen eingetretenen ordnungsmäßigen Lösung des früheren Arbeitsverhältnisses wahrnimmt (§ 82, lit. a Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 14. April 1904, Cr. I, 207/4.

Der Kläger ist am 5. April 1904 dem beklagten Spinnereibesitzer von einem bei ihm beschäftigten Arbeiter zur Aufnahme als Schrobler empfohlen und sofort in Verwendung genommen worden. Zur Übergabe seines Arbeitsbuches aufgefordert, versprach er dasselbe zu bringen, sobald sein letztes Arbeitszeugnis eingetragen sein werde. Das Arbeitsbuch wurde am 11. April übergeben. Der Beklagte gewahrte hiebei, daß der Kläger laut der letzten Eintragung erst am 9. April aus dem früheren Arbeitsverhältnisse ausgeschieden ist. Er stellte ihm deshalb das Arbeitsbuch zurück und entließ ihn.

Die Klage auf Lohnentschädigung für die Kündigungsfrist wurde abgewiesen.

Gründe: Gemäß der in der Fabriksordnung des Beklagten abgedruckten Bestimmung des § 82, lit. a Gew. O. kann ein Hilfsarbeiter ohne Kündigung sofort entlassen werden, wenn er den Gewerbeinhaber über das Bestehen eines anderen den Hilfsarbeiter

gleichzeitig verpflichtenden Arbeitsverhältnisses in einen Irrtum versetzt hat.

Der Kläger gab ohneweiters zu, daß er aus seiner früheren Beschäftigung vorzeitig ausgetreten sei, meinte aber, daß dessenungeachtet der Beklagte den obigen Entlassungsgrund nicht mit Erfolg geltend machen könne; denn einerseits sei der Beklagte von ihm nicht durch falsche Angaben irregeführt, sondern nur wahrheitsgemäß davon in Kenntnis gesetzt worden, daß dem Arbeitsbuche die letzte Eintragung fehle und daß nach deren Beschaffung das Arbeitsbuch werde übergeben werden, anderseits habe am Tage der Entlassung der bezogene Entlassungsgrund nicht mehr existiert, da laut der Eintragung im Arbeitsbuche die Lösung des früheren Arbeitsverhältnisses bereits am 9. April eine ordnungsmäßige gewesen sei.

Hienach legt der Kläger zunächst dem Umstande Bedeutung bei, daß die über sein Arbeitsbuch gemachten Angaben nicht falsch waren. Allein darauf kommt es nicht an. Entscheidend ist, daß der Kläger zwar wahre, aber unvollständige Angaben gemacht und sich hiebei so benommen hat, als ob die Nichteintragung des Zeugnisses nur aus Bequemlichkeit des früheren Arbeitgebers unterblieben wäre und daß er sowohl dadurch als auch durch sein vollständiges Schweigen über das gleichzeitige Bestehen des ihn noch verpflichtenden Arbeitsverhältnisses den Beklagten hierüber in einen Irrtum versetzt hat. Seine Meinung, daß entweder überhaupt kein Irrtum oder doch ein vom Beklagten selbstverschuldeter Irrtum, keineswegs aber eine Irreführung vorliege, findet in der Sachlage keine Stütze und war daher ebensowenig als seine Ansicht, daß zur Irreführung falsche Angaben notwendig seien, geeignet, den Entlassungsgrund des § 82, lit. a Gew. O. in Frage zu stellen.

Der Kläger hat des weiteren auch behauptet, daß dieser Entlassungsgrund am 11. April nicht mehr vorhanden gewesen sei. Nun ist es allerdings richtig, daß ein den Kläger gleichzeitig verpflichtendes Arbeitsverhältnis an diesem Tage nicht mehr bestanden hat; denn die Unrechtmäßigkeit des vorzeitigen Austrittes des Klägers ist nachträglich durch den Ablauf der Kündigungsfrist und durch den Verzicht des früheren Arbeitgebers auf die Rückkehr in die Arbeit saniert worden. Allein daraus folgt nur, daß der Beklagte, wenn er erst nach der Sanierung der Unrechtmäßigkeit des vorzeitigen Austrittes von demselben Kenntnis erlangt hat, wohl nicht mehr in der Zwangslage war, von der Befugnis zur Entlassung bei Vermeidung der im § 86 Gew. O. gegenüber dem früheren Arbeitgeber vorgesehenen Haftung Gebrauch machen zu müssen, daß er aber als irregeführter Vertragsteil noch immer das Recht hiezu hatte (§ 871 a. b. G. B.). Erst wenn er nach erhaltener Kenntnis den Kläger hätte weiter arbeiten lassen, wäre ein

Verzicht auf die Geltendmachung des Rechtes anzunehmen und ein späteres Zurückgreifen auf diesen Entlassungsgrund unzulässig gewesen. Der Beklagte hat aber bei Entdeckung seiner Irreführung sofort den Kläger entlassen. Die Entlassung war also auch nicht verspätet.

Nr. 1101.

Das in der Absicht auf Beschleunigung des Arbeitsprozesses und Erzielung eines höheren Stücklohnes heimlich vorgenommene Auslösen von Maschinenbestandteilen ist, sobald hiedurch die Erzeugung unvollkommener und minderwertiger Ware herbeigeführt wird, eine als Betrug strafbare Handlung, die Vertrauensunwürdigkeit nach sich zieht (§ 82, lit. d Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 26. Februar 1904, Cr. I, 93/4.

Der Kläger (Spinner) hat bei zwei Spinnmaschinen einen Teil des Streckwerkes ausgelöst. Dadurch bewirkte er für sich und für die an seiner Seite im Gruppenakkord beschäftigten Anbinder, daß weniger Fäden rissen, daß infolgedessen seltener Unterbrechungen im Spinnprozesse eintraten und daß in dem Maße, als die Unterbrechungen abnahmen, mehr erzeugt und mehr verdient wurde. Anderseits verursachte er aber dadurch auch, daß der Beklagte (Spinnfabrikant) ein stellenweise stärkeres, minderwertiges Garn erhielt. Bei Entdeckung des Unfuges wurde der Kläger auf der Stelle entlassen.

Die auf Lohnentschädigung für die Kündigungsfrist gerichtete Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Der Kläger hat, um mehr zu verdienen, hinter dem Rücken des Spinnmeisters an maschinellen Einrichtungen Veränderungen vorgenommen, die wohl den Spinnprozeß beschleunigt, anderseits aber auch die Qualität des Erzeugnisses verschlechtert haben. Er hat also aus Eigennutz vorsätzlich dem Beklagten Schaden zugefügt und sich hiezu eines Mittels bedient, das zu einer Hintergehung des Spinnmeisters geeignet war und ihn auch tatsächlich eine Zeit lang irregeführt hat. Hiedurch machte sich der Kläger der Verübung eines Betruges an seinem Arbeitgeber, sonach einer strafbaren Handlung schuldig, die ihn des Vertrauens desselben unwürdig erscheinen läßt. Gemäß § 82, lit. d Gew. O. bietet jede strafbare Handlung solcher Art Grund zu sofortiger Entlassung. Der Kläger ist daher in rechtmäßiger Weise entlassen worden und hat demzufolge keinen Anspruch auf Lohnentschädigung für die Kündigungsfrist (§ 84 Gew. O.).

Nr. 1102.

Entlassung eines Kutschers, weil er sein Gespann ohne Erlaubnis einem zwölfjährigen Burschen auf nicht leicht fahrbaren Wegen unbeaufsichtigt zur Führung überließ (§ 80, lit. d und f Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 17. Juni 1904, Cr. I, 344/4.

Die auf Lohnentschädigung für die Kündigungsfrist gerichtete Klage eines entlassenen Lastenfuhrwerkskutschers wurde abgewiesen.

Gründe: Der Kläger hat eines Vormittags ohne Wissen des Beklagten mit dem ihm anvertrauten Gespanne und Wagen einen zwölfjährigen Schuljungen über Wege, deren Gefäll wiederholt die Radsperre erforderte, fahren lassen, selbst sich aber zu Hause aufgehalten, um seine eigene Wirtschaft zu besorgen. Der Kläger hat also nicht allein die Beaufsichtigung und Führung des Gespannes auf nicht leicht fahrbaren Wegen einem hiezu durchaus ungeeigneten Burschen übertragen — die meisten Fahrordnungen, darunter auch jene für Brünn vom 15. Jänner 1898, fordern ein Mindestalter von 18 Jahren bei entsprechender körperlicher Entwicklung — sondern er hat auch während eines halben Tages eine ihm persönlich obliegende Dienstleistung unterlassen. Hierin lag einerseits eine strafbare Handlung, die ihn des Vertrauens des Dienstgebers unwürdig erscheinen läßt (§§ 430 und 431 St. G.), anderseits ein wenn auch nur zeitweises, so doch zweifellos unbefugtes Verlassen des Dienstes. Die sofortige Entlassung war daher sowohl nach lit. d als auch nach lit. f des § 82 Gew. O. gerechtfertigt und nicht geeignet, Entschädigungsansprüche im Sinne des § 84 Gew. O. zu begründen.

Nr. 1103.

Wenn eine Lohnänderung (Übergang vom Zeit- zum Akkordlohn) derart eingeführt wird, daß sie erst nach Ablauf der Kündigungsfrist seit Bekanntmachung des neuen Tarifs Geltung erlangen soll, so kann der Arbeiter, der weder gekündigt noch Widerspruch erhoben hat, die Fortsetzung der Arbeit zu den geänderten Lohnbedingungen nicht ablehnen. Nachhaltige Weigerung bietet Grund zu sofortiger Entlassung (§ 82, lit. f Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 9. März 1904, Cr. I, 124/4.

Der Kläger arbeitete in der Emailgeschirrfabrik der beklagten Firma seit 14 Jahren als Stanzer gegen Taglohn. Vom Monate März 1904 angefangen, sollte an die Stelle des bisherigen Zeitlohnes die Entlohnung im Akkord treten. Die Firma stellte einen Tarif auf, gab am

22. Februar (Montag), als dem in der Fabriksordnung festgesetzten Kündigungstage, sämtlichen Stanzern die Akkordsätze bekannt und verfügte zugleich, daß nach Ablauf der Kündigungsfrist, d. i. vom 29. Februar an, die Entlohnung nur mehr im Akkord erfolgen werde. Die am 27. Februar (Samstag) auf Grund der Akkordsätze versuchsweise vorgenommene Lohnberechnung ergab erheblich weniger, als der Zeitlohn betrug. Die Firma erhöhte darum die Akkordsätze im Tarife und verlautbarte den gebesserten Tarif mit der Klausel, daß demjenigen werde gekündigt werden, der im Akkord nicht wenigstens seinen bisherigen Zeitlohn verdienen sollte. Diese Klausel wurde infolge der von den Arbeitern dagegen erhobenen Vorstellungen später fallen gelassen. Der Tarif blieb aber aufrecht. Der Kläger hat am 5. März nach Ablauf von 6 Arbeitstagen um 1 K 82 h weniger verdient, als er an Zeitlohn erhalten hätte. Er weigerte sich deshalb, den Lohntarif anzuerkennen, verlangte für die letzte Woche wieder seinen vollen Taglohn und erklärte, daß er auf keinen Fall im Akkord weiter arbeiten werde. Die beklagte Firma zahlte ihm den verlangten Zeitlohn aus, entließ ihn aber zugleich.

Das auf Lohnentschädigung für die Kündigungsfrist gerichtete Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Die beklagte Firma hat den Übergang vom Zeitlohne zum Akkordlohne unter Wahrung des dem Kläger zustehenden Kündigungsrechtes und unter Einhaltung der fabriksordnungsmäßigen Kündigungsfrist vollzogen. Sie ist also in gesetzmäßiger Weise vorgegangen. Der Kläger brauchte im Akkord nicht zu arbeiten, doch hätte er dies bei der Verlautbarung des die Akkordsätze enthaltenden Tarifes und bei der Mitteilung, daß der Lohntarif nach Ablauf der Kündigungsfrist in Kraft tritt, erklären und entweder selbst kündigen oder seine Kündigung abwarten sollen. Er hat aber lediglich die Beseitigung der Kündigungsklausel verlangt, die bei geringem Verdienste in Anwendung kommen sollte. Gegen die Akkordsätze selbst hat er nichts eingewendet. Er ist also mit der Änderung der Lohnart einverstanden gewesen (§ 869 a. b. G. B.). Bei dieser Sachlage war der Kläger nach Ablauf der ersten Arbeitswoche seit der Geltung des Lohntarifes nicht mehr berechtigt, dem Tarife die Anerkennung zu versagen, auf der Ausbezahlung des früheren Zeitlohnes zu bestehen und die Fortsetzung der Arbeit zu den geänderten Lohnbedingungen zu verweigern. Diesem Vorgehen des Klägers haben sich die anderen Arbeiter angeschlossen. Es lag also eine gemeinsame Arbeitseinstellung behufs Erzielung günstigerer als der seit einer Woche geltenden Lohnbedingungen ohne Einhaltung der fabriksordnungsmäßigen Kündigungsfrist, sonach der Entlassungsgrund des § 82, lit. f. Gew. O. (beharrliche Arbeitsverweigerung und unbefugtes Verlassen der Arbeit) vor. Die sofortige Entlassung des

Klägers war daher gerechtfertigt und nicht geeignet, Entschädigungsansprüche im Sinne des § 84 Gew. O. zu begründen.

Nr. 1104.

Der Akkordarbeiter darf bei einer unerheblichen Erschwerung der in den Akkord einbezogenen Nebenarbeiten deren fernere Verrichtung nicht verweigern (§ 82a, lit. d, und § 82, lit. f Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 14. April 1904, Cr. I, 208/4.

Der Kläger (Anbinder) hat mit einem Spinner und einem zweiten Anbinder im Gruppenakkord gearbeitet und abwechselnd mit seinen Mitarbeitern das abgesponnene Garn zur Wage getragen. Die Wage wurde nach einiger Zeit aus dem ersten Stockwerke in den Keller verlegt. Der Kläger erblickte hierin eine Erschwerung der im Abtragen des Garnes bestehenden Nebenarbeit und verweigerte deren fernere Verrichtung. Nach wiederholter fruchtloser Aufforderung hiezu wurde er entlassen.

Die Klage auf Lohnentschädigung für die Kündigungsfrist wurde abgewiesen.

Gründe: Der Spinnlohn wird nach dem Gewichte des gesponnenen Garnes berechnet. Die an dem Spinnlohne partizipierenden Arbeiter haben also ein Interesse daran, bei dem Abwägen des Garnes anwesend zu sein. Aus diesem Grunde besteht in allen Spinnereien die Einrichtung, daß Spinner und Anbinder abwechselnd das fertige Garn zur Wage bringen, ohne hiefür besonders entlohnt zu werden. Die Abgabe des Gespinstes zur Wage ist also ein in den Akkord einbezogener Bestandteil der mit den Spinnern und Anbindern vereinbarten Gesamtarbeit. Der Kläger durfte demnach das Abtragen des Garnes zur Wage nicht verweigern. Sein Hinweis darauf, daß durch die Verlegung der Wage um zwei Stockwerke tiefer das Abtragen mühevoller und zeitraubender wurde, vermochte hieran nichts zu ändern. Denn einerseits war der Mehraufwand an Zeit und Mühe verhältnismäßig unbedeutend, anderseits blieb während der Besorgung der Nebenarbeit die Spinnmaschine bei ausreichender Bedienung (§§ 269 und 364 Z. P. O.) im Gange. Ein Ausfall in der Produktion und in dem von derselben abhängigen Verdienste war also ausgeschlossen. Der zeitweise mit dem Abtragen und Abwägen des Garnes beschäftigte Arbeiter partizipiert auch an dem während seiner Abwesenheit verdienten Spinnlohne, wie wenn er ununterbrochen bei der Spinnmaschine tätig wäre. Die Besorgung der Nebenarbeit hat demnach keine Einbuße an dem ihm zukommenden Verdienstanteile zur Folge. Hienach konnte die durch die Verlegung der Wage an einen

entfernteren Ort verursachte Mehrarbeit beim Abtragen des Garnes nicht einmal den Anspruch auf eine Extrabezahlung, geschweige denn das Recht auf Arbeitsverweigerung begründen. Der Kläger ist ungeachtet wiederholter Aufforderung bei seiner Weigerung verblieben. Er hat also einen gesetzlich anerkannten Grund (§ 82, lit. f Gew. O.) zu seiner Entlassung gegeben und hiemit den Anspruch auf Kündigung, beziehungsweise Lohnentschädigung für die Kündigungsfrist (§ 84 Gew. O.) verwirkt.

Nr. 1105.

Die bloße Besorgnis, daß der Arbeiter während der Kündigungsfrist schlecht arbeiten werde, rechtfertigt nicht die Entlassung vor Ablauf der Frist (§ 82, lit. b Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Aussig vom 11. Jänner 1905, Cr. II, 7/5.

Kläger stand beim Beklagten als Ofenarbeiter in Arbeit. Am 8. Jänner 1905 kündigte er der Vereinbarung gemäß 8tägig, weil es zwischen ihm und dem Meister wegen der Qualität des Gebäckes öfters zum Wortwechsel kam.

Am nächsten Tage beanständete Beklagter abermals die Leistung des Klägers und entließ ihn sofort aus der Arbeit, weil er fürchtete, den größten Teil seiner Kundschaft infolge des schlechten Gebäckes, das während der Kündigungsfrist erzeugt werden dürfte, zu verlieren; Kläger begehrt die Vergütung des Lohnes für die Kündigungsfrist, wobei er die freie Station mit 10 K pro Woche veranschlagt.

Der Klage wurde stattgegeben.

Gründe: Nachdem dem Kläger als ausgelernten Bäckergehilfen die Befähigung zum Bäckergewerbe nicht abgesprochen werden kann, nachdem derselbe laut den Eintragungen im Arbeitsbuche in diesem Gewerbe schon durch längere Zeit ununterbrochen tätig war und auch beim Beklagten seit 27. November 1905 als Gehilfe für die Ofenarbeit arbeitete, liegt der Lösungsgrund des § 82, lit. b Gew. O., d. i. die Unfähigkeit zu der mit dem Gewerbeinhaber vereinbarten Arbeit nicht vor; ein anderer gesetzlicher Lösungsgrund wurde nicht vorgebracht, weshalb dem Klagebegehren, das sich auf grundlose vorzeitige Entlassung stützt, gemäß § 84 Gew. O. vollinhaltlich stattzugeben war.

Nr. 1106.

Entlassung eines Kutschers wegen wiederholt unregelmäßiger Fütterung der Pferde (§ 82 lit. f Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Aussig vom 15. März 1905, Cr. II, 45/5.

Auf das klägerische Begehren um Ersatz des Lohnes für die gesetzliche Kündigungsfrist infolge grundloser Entlassung wendet der

Beklagte ein, er habe dem Kläger wegen unregelmäßiger Fütterung der Pferde nach fruchtloser mehrmaliger Ermahnung Samstag den 11. März 14tägig gekündigt. Am nächsten Tage habe Kläger die Pferde mittags überhaupt nicht gefüttert, den Stall versperrt, den Schlüssel zu sich genommen und sich in ein Wirtshaus eines Nachbardorfes begeben, von wo er erst in der vierten Nachmittagsstunde geholt werden mußte. Er habe ihn deshalb entlassen.

Kläger gibt die Darstellung des Beklagten als richtig zu, behauptet jedoch, er habe die Mittagsfütterung um 10 Uhr vormittags vorgenommen.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Die Unterlassung der Fütterung der dem Kutscher anvertrauten Pferde stellt sich mit Rücksicht auf die vorangegangenen Ermahnungen als eine derartige Pflichtverletzung dar, die den Gewerbsinhaber zweifellos zur sofortigen Lösung des Dienstverhältnisses nach § 82 lit. f Gew. O. berechtigt.

Die Behauptung des Klägers, daß er die Fütterung in der zehnten Morgenstunde besorgte, ist schon deshalb belanglos, weil die Pferde erst um 12 Uhr mittags zu füttern waren und die Fütterung zu unregelmäßigen Tageszeiten schon öfters gerügt wurde.

Nr. 1107.

Entlassung wegen Nichteinhaltens der vertragsmäßigen Arbeitszeit trotz früheren Verbotes und Androhung der Entlassung (§ 82 lit. f Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Aussig vom 21. Jänner 1905, Cr. II, 2/5.

Auf das klägerische Begehren um Vergütung des Lohnes für eine 14tägige Kündigungsfrist infolge grundloser Entlassung wendet der Beklagte ein, er habe den Kläger, der, obwohl gelernter Tapezierer, in der Mühle lediglich als Tagarbeiter verwendet wurde, deswegen ohne vorhergehende Kündigung gemäß § 82 lit. f Gew. O. entlassen, weil er am 6. Jänner die Arbeit unbefugt verließ, trotzdem ihm schon am zweiten Weihnachtsfeiertage, an dem er gleichfalls zur Arbeit nicht erschien, von Seite des Obermüllers die sofortige Entlassung für den Wiederholungsfall angedroht worden war — die Arbeitsstunden enden auch an Feiertagen vertragsgemäß um 7 Uhr abends — Kläger sei aber am 6. Jänner ohne Wissen und gegen ein ausdrückliches Gebot trotz dringendster Arbeiten schon um 6 Uhr aus der Mühle weggegangen.

Kläger gibt zu, es sei ihm am zweiten Weihnachtsfeiertage für wiederholtes Verlassen der Arbeit die sofortige Entlassung angedroht worden, wendet aber ein, der Obermüller sei am 6. Jänner von einem

Mitarbeiter ersucht worden, zu erlauben, daß um 6 Uhr Feierabend sei; dieser Arbeiter sei mit der Nachricht gekommen, es sei dagegen kein Anstand.

Der Zeugenbeweis ergab, es sei die Erlaubnis nicht erteilt worden, Kläger sei aber trotzdem mit den Worten . . ich geh' fort . . um 6 Uhr aus der Mühle gegangen.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Das Gericht hat aus den Zeugenaussagen und den Angaben des Klägers die Überzeugung gewonnen, daß der im § 82 lit. f Gew. O. normierte Entlassungsgrund sowohl in Bezug auf das unbefugte Verlassen der Arbeit als auch in Bezug auf eine beharrliche Pflichtvernachlässigung stichhältig ist; dem Kläger kommt auch nicht der gute Glaube zu statten, Beklagter würde das Entfernen von der Arbeit mit Rücksicht auf den Feiertag und die eine Arbeitsstunde für entschuldigt halten, denn es wurde ihm ausdrücklich im Hinblicke auf die an diesem Tage noch zu leistende Arbeit das Weggehen vor Ablauf der Arbeitszeit untersagt.

Das unbefugte Verlassen der Arbeit kommt in dem absichtlichen mit den Worten . . ich geh' fort . . motivierten Weggehen aus der Mühle vor Ablauf der vertragsmäßigen Arbeitszeit zum deutlichen Ausdrucke, wobei erwogen wurde, daß dem Kläger schon einmal beim Verlassen der Arbeit, wenn auch an einem Feiertage, die sofortige Lösung des Arbeitsverhältnisses angedroht wurde.

Nr. 1108.

Ein einmaliges Zuspätkommen zur Arbeit kann nicht als unbefugtes Verlassen der Arbeit, sondern nur als eine Pflichtenvernachlässigung angesehen werden, berechtigt deshalb den Gewerbeinhaber noch nicht zur sofortigen Entlassung nach § 82, lit. f Gew. O.

Urteil des Gewerbegerichtes in Prag vom 17. Juni 1905, Cr. II, 589/5.

Der Schlossergehilfe F. L. erschien nach einem Feiertage anstatt um 7 Uhr früh erst um $7^1/_2$ Uhr in die Arbeit, angeblich weil er verschlafen habe.

Der Gewerbeinhaber O. M. entließ ihn sofort, weil er das Zuspätkommen als unbefugtes Verlassen der Arbeit ansah.

Der Klage des Gehilfen auf 14tägige Lohnentschädigung wurde stattgegeben, weil das Zuspätkommen in die Arbeit nicht als unbefugtes Verlassen der Arbeit, sondern nur als eine Pflichtvernachlässigung angesehen werden kann, welche, da sie nur vereinzelt vorkam, und daher keine beharrliche ist, den Entlassungsgrund des § 82 lit. f Gew. O. nicht bildet.

Nr. 1109.

Vorzeitiges Einstellen der Arbeit um eine Stunde an einem Feiertag ist als eine Pflichtvernachlässigung aber nicht als ein unbefugtes Verlassen der Arbeit anzusehen (§ 82, lit. f Gew. O.).

Urteil des Gewerbegerichtes in Prag vom 19. August 1905, Cr. II, 805/5.

Der Schmiedemeister O. F. kündigte dem bei ihm beschäftigten Gehilfen K. T. das Arbeitsverhältnis am 5. August 1905 auf 14 Tage, somit zum 19. August 1905, entließ denselben jedoch vor Ablauf dieser Frist, nämlich am 16. August 1905, früh aus dem Grunde, weil er am 15. August 1905 (einem Feiertage) anstatt bis 2 Uhr nachmittags, nur bis 1 Uhr gearbeitet hatte.

Der Klage des Gehilfen auf Lohnentschädigung für den Rest der Kündigungsfrist gab das Gewerbegericht aus dem Grunde statt, weil das frühere Weggehen aus der Arbeit an einem Feiertage nicht als ein unbefugtes Verlassen der Arbeit, sondern nur als eine Pflichtenvernachlässigung erscheint, welche den Gewerbeinhaber nur zu einem Lohnabzug für eine Stunde, jedoch nicht zur Entlassung nach § 82 lit. f Gew. O. berechtigt, da die Pflichtenvernachlässigung keine beharrliche ist.

Nr. 1110.

Wenn sich ein Arbeiter den streikenden Mitarbeitern anschließt, kann er entlassen werden, wenngleich dieser Anschluß von den Streikgenossen durch Drohungen veranlaßt wurde (§ 82, lit. f Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 9. März 1904, Cr I 127/4.

Anläßlich einer Arbeitseinstellung haben einzelne streikende Arbeiter den Kläger mit Maßregelung bedroht, wenn er sich nicht dem Ausstande anschließen sollte. Er verließ darauf ohne vorgängige Kündigung die Arbeit und wurde deshalb zugleich mit den anderen Arbeitern, die die Arbeit niedergelegt haben, entlassen.

Seine Klage auf Lohnentschädigung für die Kündigungsfrist wurde abgewiesen.

Gründe: Die Besorgnis des Klägers, gemaßregelt zu werden und als Streikbrecher der Verachtung der Mitarbeiter ausgesetzt zu sein, vermochte das Verlassen der Arbeit ohne vorherige Kündigung nicht zu rechtfertigen. In einer Zwangslage mag sich der Kläger allerdings befunden haben. Doch war es seine Sache, einen Ausweg zu finden, der ihm einerseits der Gefahr einer Maßregelung durch die Mitarbeiter entzogen, andererseits von der Erfüllung seiner vertragsmäßigen Pflichten gegenüber der beklagten Fabriksfirma befreit hätte. Letzteres wäre in der Art möglich gewesen, daß er unter Hinweis auf seine

Zwangslage die Firma entweder um seine Enthebung von der Arbeit für die Dauer des Streikes oder um einverständliche Lösung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung angegangen hätte. Der Kläger hat aber weder das eine noch das andere versucht, sondern die Arbeit einfach stehen gelassen. Seine Arbeitseinstellung war sonach unbefugt und gab der beklagten Firma Grund zu sofortiger Entlassung (§ 82, lit. f Gew. O.).

Nr. 1111.

Unbefugtes Verlassen der Arbeit wird durch die Besorgnis, Einschüchterungsversuchen der streikenden Arbeiter ausgesetzt zu sein, nicht gerechtfertigt. (§ 82, lit. f, Gew. O.)

Urteil des Gewerbegerichtes Graz vom 21. Juli 1905, Cr. I. 427/5.

Gegen die Lohnklage des beim beklagten Blechlackierermeister als Hausknecht gegen einen Taglohn von 2 K bediensteten Klägers wendet der Beklagte ein, daß er zur sofortigen Entlassung des Klägers deshalb berechtigt war, weil dieser am 13. Juli d. J. nicht mehr zur Arbeit erschienen sei und, ohne sein Ausbleiben irgendwie zu entschuldigen, am 15. Juli 1905 abends nur die Auszahlung seines Lohnes verlangt habe.

Kläger gibt dies zu, erklärt aber, nur deshalb seit 13. Juli 1905 nicht mehr gearbeitet zu haben, weil mit diesem Tage die Anstreicher- und Lackierergehilfen in den Streik getreten seien und er aus Besorgnis, daß er von den streikenden Arbeitern verspottet oder angespuckt werden könne, sich nicht zu arbeiten getraute.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Das Gericht nahm auf Grund des unbestrittenen Sachverhaltes als erwiesen an, daß der Kläger die Arbeit unbefugt verlassen hat und daher der Beklagte gemäß § 82, lit. f Gew. O. zur sofortigen Entlassung desselben ohne vorherige Kündigung berechtigt war.

Die Einwendung des Klägers, daß er die Arbeit aus Furcht vor den streikenden Anstreicher- und Lackierergehilfen verlassen habe, kann nicht als gerechtfertigt erkannt werden, denn einerseits erstreckte sich die Streikbewegung nur auf die Anstreicher- und Lackierergehilfen und ging den Kläger, welcher seiner Stellung nach Hausknecht war, nichts an, anderseits lag nicht das geringste Anzeichen dafür vor, daß die Besorgnis des Klägers, im Falle der Fortsetzung der Arbeit irgend welchen Unannehmlichkeiten seitens der streikenden Gehilfen ausgesetzt zu sein, begründet sei.

Überdies hat Kläger sein Ausbleiben von der Arbeit dem Beklagten gegenüber weder brieflich noch mündlich entschuldigt, ja er gibt sogar

an, am 17. Juli 1905 gelegentlich der Behebung seines Lohnes demselben den Grund seines Ausbleibens ebenfalls nicht mitgeteilt zu haben.

Bei dieser Sachlage muß auf Seite des Klägers unbefugtes Verlassen der Arbeit angenommen werden, welches seine sofortige Entlassung aus dem Arbeitsverhältnisse rechtfertigt.

Nr. 1112.

Eine grobe Ehrenbeleidigung, begangen von der Gattin des Gewerbeinhabers gegen den Hilfsarbeiter berechtigt nicht zur unverzüglichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses (§ 82 a lit. b Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Prag vom 11. Juli 1905, Cr. I, 641/5.

Die Klage des Küchenmädchens M. V. gegen den Restaurateur R. H. auf Vergütung des Lohnes für die 14tägige Kündigungsfrist im Betrage von 36 K wurde abgewiesen.

Gründe: Wenn es auch als erwiesen angenommen werden könnte, daß die Gattin des Beklagten die Klägerin am 5. Juli 1905 bei Gelegenheit der Vernachlässigung der der letzteren obliegenden Pflichten mit den in der Klage bezeichneten rohen Schimpfnamen belegte, so kann die einseitige Aufhebung des Arbeitsverhältnisses durch die Klägerin doch nicht gebilligt und für begründet angesehen werden, zumal der Hilfsarbeiter nach § 82a, lit. b Gew. O. die Arbeit ohne Kündigung nur dann verlassen kann, wenn der Gewerbeinhaber sich einer groben Ehrenbeleidigung gegen den Arbeiter oder dessen Angehörige schuldig macht.

Die Ehrenbeleidigung müßte also, wenn sie den Grund der sofortigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses bilden sollte, vom Gewerbeinhaber selbst begangen worden sein, und es genügt nach dem Wortlaute des obigen Gesetzes nicht, wenn sich der Ehrenbeleidigung entweder die Gattin des Gewerbeinhabers oder dessen Hausgenosse schuldig macht, weshalb auch der Klageanspruch mangels der im § 84 Gew. O. angeführten Voraussetzungen als unbegründet abzuweisen war.

Nr. 1113.

Anspruch des Handlungsgehilfen auf Lohn während seiner Krankheit neben dem Anspruch aus der Krankenversicherung (Art. 60 H. G., § 1447 a. b. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Prag vom 14. April 1905, Cr. II, 345/5.

E. H. war bei der Böhmischen Kohlengesellschaft als Disponent mit einem Jahresgehalte von 2600 K gegen dreimonatliche Kündigung angestellt.

Am 31. März 1905 ist Kläger aus den Diensten der beklagten Gesellschaft nach vorausgegangener Kündigung ausgetreten und, nachdem die Beklagte die Bezahlung des Lohnes von 181 K 60 h verweigert hat, klagt E. H. auf Bezahlung dieses Betrages.

Der Klage wurde stattgegeben.

Gründe: Die beklagte Gesellschaft hat gegen den Klageanspruch eingewendet, daß Kläger im Dezember 1904 und Jänner 1905 durch 27 Tage krank war, in dieser Zeit seinen Dienst nicht verrichtete, daß sie deshalb auch nicht verpflichtet sei, ihm den post numerando bedungenen Lohn für die Zeit der Verhinderung zu bezahlen und das um so weniger, als er bei der genossenschaftlichen Krankenkasse versichert war und seine Ansprüche für die Zeit seiner Krankheit nur gegen die Krankenkasse und nicht gegen die beklagte Gesellschaft geltend zu machen habe.

Hierüber wäre zu bemerken:

Eine unverschuldete zufällige Verhinderung des Dienstnehmers, die Erkrankung desselben, seine Berufsunfähigkeit infolge Verunglückung und sonstige unvorhergesehene unabwendbare Verhinderungsgründe treffen wohl den Bediensteten unbedingt; er hat gemäß § 1447 a. b. G. B. während der Zeit der Unterbrechung der Arbeit keinerlei Lohnanspruch, weil es sich in derlei Hinderungsfällen um den ökonomischen Untergang des in Betracht kommenden Teiles der Arbeitskraft des Bediensteten handelt, weshalb auch der Dienstgeber nicht verpflichtet ist, den post numerando bedungenen Lohn für die Zeit der Verhinderung des Bediensteten zu bezahlen; allein diese Bestimmung gilt für die Bediensteten im allgemeinen.

Anders, und zwar in einer für den Bediensteten günstigeren Weise ist diese Frage im Handelsrechte entschieden. Ein Handelsgehilfe, welcher durch unverschuldetes Unglück an der Ausübung seines Dienstes zeitweise verhindert wird, verliert dadurch nach Art. 60 H. G. seinen Anspruch auf Gehalt und Unterhalt nicht, sofern diese Verhinderung nicht über sechs Wochen dauert.

Die Errichtung der Krankenkasse und der Umstand, daß der Kläger berechtigt war, von derselben während seiner Krankheit Unterstützung zu verlangen, ändert nichts an der Sachlage, zumal eine gesetzliche Bestimmung in der Richtung, daß das Recht der Handlungsgehilfen gemäß Art. 60 H. G. im Erkrankungsfalle gegen ihren Prinzipal die dort erwähnten Ansprüche zu stellen, nicht zugleich neben den Ansprüchen der Handlungsgehilfen an die genossenschaftliche Krankenkasse gemäß der Bestimmung des § 121 des Gesetzes vom 15. März 1883, R. G. Bl. Nr. 39, bestehen könne, nicht getroffen ist, daher der rechtliche Anspruch nach beiden Richtungen den

Handlungsgehilfen nicht abgesprochen werden kann (H. Min. Erl. vom 5. Juli 1886, Z. 25388).

Nr. 1114.

Für die Arbeit an Sonntagen ist auch bei Nichtgewährung der Ersatzruhe kein besonderes Entgelt zu entrichten.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Prag vom 2. November 1905, Cr. I, 1052/5 3.

Die Klage des Kellerburschen S. K. gegen den Hotelbesitzer A. S. auf Bezahlung des Betrages von 61 K 64 h als Entgelt für die an Sonntagen geleistete Arbeit wurde abgewiesen.

Gründe: Nach Art. I des Gesetzes vom 16. Jänner 1895, R. G. Bl. Nr. 21, hat an Sonntagen alle gewerbliche Arbeit zu ruhen.

Nach Art. VI desselben Gesetzes und § 2, Punkt 47, der Ministerialverordnung vom 24. April 1895, R. G. Bl. Nr. 58, ist jedoch beim Gast- und Schankgewerbe die Sonntagsarbeit mit der Bedingung gestattet, daß den an Sonntagen länger als drei Stunden beschäftigten Arbeitern eine 24stündige Ruhepause am darauffolgenden Sonntage oder an einem Wochentage oder eine sechsstündige Ruhezeit an zwei Tagen der Woche als Ersatzruhe zu gewähren ist.

Die Intention dieser gesetzlichen Bestimmung ist offenbar die, daß der während der ganzen Woche oft in anstrengender Arbeit beschäftigte Arbeiter ausruhe und sodann mit frischen Kräften wieder an die Arbeit gehen könne.

Die Anordnung der Sonntags-, beziehungsweise Ersatzruhe ist eine imperative und bindet den Arbeitgeber wie den Arbeiter.

Gerade wie der gewerbliche Unternehmer gehalten ist, dem Arbeiter an Sonntagen Sonntagsruhe oder für jeden zur Arbeit herangezogenen Sonntag einen Wochentag oder je sechs Stunden an zwei Wochentagen als Ersatzruhe einzuräumen, so ist auch im Gegenteile der Arbeiter nicht befugt, die Sonntags- oder Ersatzruhe durch Leistung von Arbeiten zu besonderem Verdienste zu mißbrauchen, zumal die Übertretungen der Bestimmungen über die Sonntags- oder Ersatzruhe nach § 13 der zitierten Ministerialverordnung nach den Strafbestimmungen der Gewerbeordnung ohne Rücksicht, ob die Übertretung vom gewerblichen Unternehmer oder Arbeiter oder von beiden begangen wurde, zu ahnden sind.

Der Arbeiter ist im Sinne der obigen gesetzlichen Bestimmungen berechtigt, auf Einhaltung der Sonntags-, beziehungsweise Ersatzruhe zu drängen und nachdem diese Ruheeinhaltung zwingender Natur ist, bildet sie auch an und für sich eine wesentliche Vertragsbestimmung, deren Verletzung vom Arbeitsgeber den Hilfsarbeiter im Sinne des

§ 81 a lit. d G. O., berechtigt, unter Geltendmachung der im § 84 G. O. ihm zustehenden Ansprüche die Arbeit ohne Kündigung zu verlassen, keineswegs aber den Anspruch auf Vergütung des Lohnes für die gesetzmäßig verbotene Arbeit, begründet.

Nr. 1115.

Die in Gemäßheit der Arbeitsordnung (durch Unterschrift) vereinbarte Kündigungsfrist kann einseitig vom Arbeiter, der behauptet, sich die Angelegenheit besser überlegt zu haben, nicht geändert werden.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Prag vom 24. Oktober 1905, Cr. 1023/5.

Die Klägerin wurde als Wäscherin der Hotelwäsche nach Verlauf der dreitägigen Kündigungsfrist aus der Arbeit entlassen und ihre gegen den Hotelier J. K. überreichte Klage auf Vergütung des Sohnes für die 14tägige Kündigungsfrist abgewiesen.

Gründe: Nach § 77 Gew. O. wird eine 14tägige Kündigungsfrist nur dann vorausgesetzt, wenn zwischen den Parteien über dieselbe nichts anderes vereinbart wurde und nur in diesem Falle kann das Arbeitsverhältnis mit Ausnahme der im § 82 lit. a—i Gew. O. angeführten Fälle nur nach 14tägiger Kündigung aufgelöst werden. Die Klägerin hat aber zugestanden, daß ihr am 14. Oktober 1905 die Arbeitsordnung, worin die Kündigungsfrist auf drei Tage festgesetzt war, vorgelesen wurde und daß sie sodann dieselbe unterschrieben habe.

Durch dieses Unterschreiben hat aber die Klägerin erklärt, daß sie auf die dreitägige Kündigung eingegangen ist. Die klägerische Behauptung, daß sie sich später die Sache überlegt und dem Beklagten erklärt habe, sie sei mit der dreitägigen Kündigung nicht einverstanden und beharre auf der gesstzlichen Kündigungsfrist, ändert nichts an der Sachlage, wenn erwogen wird, daß die erfolgte Zustimmung zur dreitägigen Kündigungsfrist von der Klägerin frei, ernstlich, bestimmt und verständlich erklärt wurde (§ 869 a. b. G. B.), daß beide Parteien an diese Kündigung gebunden wurden und daß eine Änderung in der Kündigungsfrist im Sinne des § 920 a. b. G. B. nur durch einen neuen Vertrag zustande gebracht werden könnte.

Nr. 1116.

Grobe Ehrenbeleidigungen des Angestellten eines Gewerbeinhabers, der als Bevollmächtigter und Stellvertreter im Sinne des § 91

Gew. O. anzusehen ist, geben dem Hilfsarbeiter Grund zu sofortigem Austritte (§§ 55, 91, 82 a, lit. b Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 6. Mai 1904, Cr. I, 264/4.

Der Walker Johann K. belangte die Tuchfabriksfirma W. & H. auf Lohnentschädigung für die Kündigungsfrist, behauptend, daß der Walkmeister ihn beschimpft und ihm dadurch Grund zu sofortigem Verlassen der Arbeit gegeben habe.

Die Klage wurde nach durchgeführtem Zeugenbeweise und Ablehnung der eidlichen Vernehmung des Klägers abgewiesen.

Gründe: Es ist unbestritten, daß der Walkmeister das Recht der Aufnahme, Kündigung und Entlassung der in der Walke beschäftigten Arbeiter hat, sonach diesen Arbeitern gegenüber die Rechte der beklagten Firma ausübt. Er ist also Stellvertreter derselben im Sinne des § 91 Gew. O. Daß nach dieser Gesetzesstelle nur derjenige als Stellvertreter des Arbeitgebers oder Lehrherrn zu gelten hätte, welcher die im § 55 Gew. O. bezeichnete Eigenschaft eines der Gewerbebehörde angezeigten, bzw. von ihr genehmigten Geschäftsführers besitzt, ist weder im Gesetzestexte selbst ausgesprochen, noch auch durch Bezugnahme auf § 55 angedeutet. Eine so enge Auslegung des Begriffes Stellvertreter lassen auch die sonstigen Bestimmungen des sechsten Hauptstückes der Gewerbeordnung, insoweit in denselben der Stellvertreter neben dem Gewerbeinhaber genannt wird, nicht zu. Wenn beispielsweise in den §§ 98, 99 und 100 Gew. O. an den Stellvertreter des Lehrherrn die gleichen Anforderungen wie an diesen gestellt werden, so kann hiemit bei Fabrikslehrlingen zumeist nicht der Leiter der Fabrik gemeint sein, sondern nur der Meister jener Fabriksabteilung (Werkstätte), der die zur Ausbildung der Lehrlinge erforderlichen Fachkenntnisse und Fertigkeiten besitzt und unter dessen Anleitung die Lehrlinge verwendet werden. Es ließ sich demnach auch im gegebenen Falle dem Walkmeister der beklagten Fabriksfirma die Eigenschaft eines Stellvertreters im Sinne des § 91 Gew. O. insoweit nicht absprechen, als es sich um Hilfsarbeiter der Walke handelt, deren Aufnahme, Kündigung und Entlassung ihm zusteht.

Was in dem das gewerbliche Hilfspersonal betreffenden Abschnitte der Gewerbeordnung (§§ 72 bis 105) von Gewerbeinhabern als Arbeitgebern und Lehrherrn gesagt ist, gilt nach § 91 auch von ihren Stellvertretern. Würde also der Walkmeister den Kläger mit den von ihm behaupteten groben Schimpfnamen belegt haben, so müßten seine Schimpfreden allerdings einer Beschimpfung des Klägers durch die Inhaber der Fabrik gleichgehalten und sowohl der kündigungslose Austritt des Klägers (§ 82 a, lit. b Gew. O.) als auch dessen Anspruch auf Lohnentschädigung (§ 84 Gew. O.) für begründet erachtet werden.

Allein es wurde nicht nur kein Beweis für die klägerische Behauptung erbracht, sondern geradezu ihr Gegenteil erwiesen; denn einesteils hat der vom Kläger geführte Zeuge Bartholomäus S. unter Eid angegeben, daß er ungeachtet seiner Anwesenheit keines der vom Kläger angeführten Schimpfworte gehört habe, andernteils hat auch der Walkmeister sich der Zeugenschaft nicht entschlagen (§ 321, Z. 1 Z. P. O.), sondern als Zeuge jedwede Beschimpfung des Klägers in Abrede gestellt und seine Aussage beschworen (§§ 337 und 338 Z. P. O.). Hienach konnte das Vorbringen des Klägers nicht für wahr gehalten werden (§ 272 Z. P. O.) und weder der von ihm gestellte Antrag auf seine eidliche Vernehmung als Partei (§§ 275 und 371 Z. P. O.), noch die darauf gestützte Klage einen Erfolg haben.

Nr. 1117.

Das Wort „Zigeunerin" als Entgegnung auf eine Unwahrheit ist keine grobe Ehrenbeleidigung (§ 82 a, lit. b Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 21. Jänner 1904, Cr. I, 38/4 und Cr. I, 39/4.

Die Klägerinnen (Nopperinnen) haben der ihnen vorgesetzten Fabriksmeisterin gegenüber Unwahres behauptet und wurden aus diesem Anlasse von ihr „Zigeunerinnen" genannt. Sie traten deswegen ohne Kündigung aus und belangten den Arbeitgeber (Webereibesitzer und Appreteur) auf Lohnentschädigung für die Kündigungsfrist.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Aus den beiderseitigen Vorbringen ging auf unzweifelhafte Weise hervor, daß die Klägerinnen der Noppmeisterin gegenüber Vorkommnisse, an denen sie beteiligt waren, entstellt geschildert, also bewußt die Unwahrheit gesprochen haben. Wenn sie deswegen „Zigeunerinnen" in der Bedeutung von Lügnerinnen genannt wurden, so konnten sie sich, da sie tatsächlich gelogen haben, weder für fälschlich beschuldigt noch für gröblich beleidigt erachten. Sie waren daher auch nicht berechtigt, unter Hinweis auf § 82 a, lit. b und § 91 Gew. O. ohne Kündigung auszutreten und auf Grund des § 84 Gew. O. Lohnentschädigung für die Kündigungsfrist zu beanspruchen.

Nr. 1118.

Brüske Zurückweisung eines der Stellung des Handlungsbediensteten nicht entsprechenden Auftrages begründet weder eine Dienstverweigerung noch eine erhebliche Ehrverletzung des Prinzipals (Art. 64, Z. 3 und 5 H. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 21. April 1904, Cr. I, 229/4.

Der Kläger (Magazinsangestellter) wurde vor Ablauf der Kündigungsfrist entlassen, weil er auf die Weisung des Prinzipals, mehrere Bund Eisenstäbe im Gewichte von je 50 *kg* zu ordnen, brüsk erwiderte, er sei kein Hausknecht, und weil er den Prinzipal anschrie, als dieser ihn deswegen zurechtwies.

Die beklagte Firma (Eisenhandlung) wurde zur Gehaltszahlung für den noch übrigen Teil der Kündigungsfrist verurteilt.

Gründe: Das Ordnen und Einlagern schwerer Waren ist Sache der Magazinsarbeiter. Dem Magazinsangestellten obliegt nur die Anordnung, Leitung und Beaufsichtigung der Arbeiten. Der dem Kläger erteilte Auftrag erschien demnach, wörtlich genommen, der Stellung des Klägers nicht angemessen. Daß nach den Anführungen der beklagten Seite der Auftrag nicht den Sinn gehabt habe, als ob der Kläger allein die Stäbe hätte ordnen sollen, sondern daß die Zuziehung eines Hilfsarbeiters selbstverständlich gewesen sei, mag richtig sein, kann aber an der Auffassung der Sachlage nichts ändern. Denn der Kläger hat mit der Entgegnung, er sei kein Hausknecht, jedenfalls nur sagen wollen, daß das Ordnen als solches nicht seine Aufgabe, sondern Sache des für untergeordnete Dienste aufgenommenen Hausburschen sei. Es kann also noch nicht behauptet werden, daß er seine Dienste zu leisten verweigert hätte (Art. 64, Z. 3, H. G. B.). Was dann geschehen ist, ließ wohl die dem Prinzipal schuldige Achtung vermissen, war aber doch nur eine Folge davon, daß auch der Firmainhaber in seiner Zurechtweisung zu weit gegangen ist. Gab dieser doch selbst die Möglichkeit zu, das Benehmen des Klägers als das eines Lausbuben bezeichnet zu haben. Wenn also der Kläger einen förmlichen Wortstreit und Zank mit seinem Prinzipal hervorgerufen und hiebei eine heftige und überlaute Sprache geführt hat, so war dies lediglich eine grobe Unziemlichkeit, aber noch keine erhebliche Ehrverletzung gegen den Prinzipal (Art. 64, Z. 5, H. G. B.).

Hienach lag keiner der beiden von der beklagten Firma geltend gemachten Entlassungsgründe vor. Die beklagte Firma war daher zur Gehaltszahlung bis zum letzten Tage der Kündigungsfrist zu verurteilen (§ 84 und 92, Gew. O. und § 25, E. G. z. H. G. B.).

Nr. 1119.

Dem im Gewerbebetriebe für eine bestimmte Arbeit (Klopfen und Einkellern von Eis) für einen bestimmten Tag bestellten Taglöhner gebührt die Entschädigung in der Höhe des ortsüblichen Taglohnes, wenn die Arbeit nicht verrichtet werden konnte, weil kein Eis abgeliefert wurde (§ 72 Gew. O., § 1155 a. b. G. B., § 273 Z. P. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 15. Jänner 1904, Cr. II, 3/4.

Der Taglöhner P. V., vom Selchwarenerzeuger J. W. (Beklagten) für den 13. Jänner zum Klopfen und Einkellern des Eises bestellt, belangte diesen auf Lohnentschädigung für diesen Tag in der Höhe des ortsüblichen Taglohnes von 2 K, da das bestellte Eis nicht rechtzeitig herbeigeschafft, er auch vom Beklagten an diesem Tage nicht anderweitig beschäftigt wurde, noch eine andere Arbeitsgelegenheit bekommen konnte.

Der Beklagte bestritt die Rechtmäßigkeit dieses Anspruches, da ihn an dem Ausbleiben der rechtzeitig bestellten Lieferung kein Verschulden treffe.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Der rechtzeitig zur Arbeit erschienene Kläger war bereit, die bestellte Arbeit zu verrichten und kann daher für die ohne sein Verschulden nicht zustande gekommene Arbeit eine angemessene Entschädigung gemäß § 1155 a. b. G. B. und § 72 Gew. O. beanspruchen. Wenn auch Beklagter die unterbliebene rechtzeitige Herbeischaffung nicht verschuldet hat, so begründet dieselbe doch als ein in seiner Person eingetretener Zufall (§ 1311 a. b. G. B.) die Verpflichtung zur angemessenen Entschädigung des arbeitswilligen Klägers.

Nr. 1120.

Entschädigungsanspruch des Lehrlings wegen Nichteinhaltens des Lehrvertrages seitens des Gewerbeinhabers durch Vernachlässigung der gewerblichen Ausbildung des Lehrlings (§§ 84, 101, Z. 2, lit. b Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Teplitz vom 26. Juli 1905, Cr. I, 228/5.

Kläger H. Sch. trat am 18. April 1904 bei dem beklagten Architekten M. v. L. als Maurerlehrling in die Arbeit. Zwischen dem gesetzlichen Vertreter des Klägers und dem Beklagten wurde in dem schriftlich abgeschlossenen Lehrvertrage vereinbart, daß von beiden Teilen eine zweimonatliche Probezeit gelten, die bei Fortsetzung des Lehrverhältnisses in die Lehrjahre eingerechnet werden sollte, ferner, daß dem Lehrmeister die Bestimmung des Taglohnes überlassen bleibe. Kläger erhielt zunächst einen Taglohn von 60 h, später 90 h und zuletzt 1 K 20 h. Im Jahre 1904 wurde Kläger lediglich bis zum 4. November und im Jahre 1905 in der Zeit vom 27. März bis 10. Juni beschäftigt. Hierauf mußte er wieder aussetzen, da Beklagter selbst keine Bauarbeit hatte. Auch ein anderer Bau, der am 4. Juli 1905 beginnen sollte, wurde abgesagt, dem Kläger aber bedeutet, daß er wieder vom 18. Juli 1905 ab auf dem eigenen Baue des Beklagten Beschäftigung finden könne.

Kläger erschien daraufhin nicht mehr zur Arbeit.

Der Vertreter des Klägers beantragt die Verurteilung des Beklagten zum Ersatze des ihm durch die Nichtbeschäftigung seines Sohnes verursachten Schadens, welchen er sich für 8 Monate, u. zw. November, Dezember 1904, Jänner bis inkl. Juli 1905, das sind 198 Arbeitstage à 90 h, mit dem Betrage von 178 K 20 h berechnet.

Der Beklagte beantragte die Abweisung der Klage, indem er einwendete, daß er eine Verpflichtung, den Kläger für die Wintermonate in seiner Baukanzlei zu beschäftigen, überhaupt nicht eingegangen sei, daß Kläger überdies, da er — Beklagter — für denselben anfangs November 1905 keine Arbeit mehr hatte, infolge seiner Verwendung bei dem Baumeister C. Beschäftigung erhielt, daselbst jedoch sich nicht bewährte.

Dem Kläger wurde eine Lohnentschädigung für 14 Tage zuerkannt.

Gründe: Gemäß § 100 Gew. O. ist der Lehrherr verpflichtet, sich die gewerbliche Ausbildung des Lehrlings angelegen sein zu lassen und ihm die hiezu erforderliche Zeit und Gelegenheit nicht zu entziehen, mithin demselben eine regelmäßige, dieser Ausbildung dienende Beschäftigung zu bieten. Es kann daher bei der gegebenen Sachlage nicht bestritten werden, daß der Beklagte durch die geschilderte länger andauernde Nichtbeschäftigung des Klägers der ihm aus dem Lehrvertrage obliegenden Verpflichtung nicht in der gehörigen Weise entsprochen hat, weshalb auch dem Kläger gemäß § 91 a. b. G. B. das Recht nicht abgesprochen werden kann, von dem Beklagten Ersatz zu fordern.

Was nun die Höhe dieses Ersatzes anbetrifft, so muß hiebei vor allem darauf verwiesen werden, daß Kläger als Lehrling zu den im § 73 Gew. O. bezeichneten Hilfsarbeitern zählt, daß mithin auch für ihn die für das gewerbliche Hilfspersonal statuierten „Allgemeine Bestimmungen" (Überschrift zu § 72 Gew. O.) zu gelten haben, sofern nicht bezügliche dem Lehrlinge in den „Zusatzbestimmungen ad C für Lehrlinge" (Überschrift zu § 93, bzw. 97 Gew. O.) besondere Ausnahmen gesetzlich normiert sind.

Diese Zusatzbestimmungen beinhalten aber keinerlei Normen über den Umfang der Schadensersatzverbindlichkeit für den Fall der Verletzung der dem Lehrherrn obliegenden Vertragsverpflichtung zur zweckentsprechenden Verwendung des Lehrlings und hat daher auch in dieser Richtung die Bestimmung des § 84 Gew. O., welche zufolge § 104 a Gew. O. bezüglich der Lehrlinge nicht ausgeschlossen ist, sinngemäße Anwendung zu finden.

Wenn Beklagter den Kläger nicht ordnungsmäßig beschäftigte und dieser darin eine gröbliche Vernachlässigung der dem Lehrherrn

obliegenden Pflichten zu erblicken glaubte, so stand es ihm, bzw. seinem gesetzlichen Vertreter nach der Bestimmung des im § 84 Gew. O. ausdrücklich angezogenen § 101 Gew. O. frei, die sofortige Auflösung des Lehrverhältnisses vor Ablauf der bedungenen Dauer herbeizuführen und wegen seiner weiteren Unterbringung bei einem anderen zur Genossenschaft gehörigen Lehrherrn (§ 103a cit.) das Zweckentsprechende zu veranlassen.

Zudem muß noch bemerkt werden, daß Kläger, welcher zu Beginn des Frühjahres 1905 die Tätigkeit beim Beklagten widerspruchslos wieder aufnahm und durch $1^1/_2$ Monate ohne Einwendung fortsetzte, die in der Winterszeit eingetretene Unterbrechung der Bauarbeit stillschweigend genehmigte (§ 863 a. b. G. B.). Er kann sich auch nicht darauf mit Rechtswirksamkeit berufen, daß ihm angeblich vom Beklagten zugesagt wurde, er werde ihn während der Winterszeit in seiner Baukanzlei beschäftigen, weil nach den eigenen Angaben des Klägers diese Zusage bereits vor Abschluß des schriftlichen Lehrvertrages gemacht worden sein soll, gemäß § 887 a. b. G. B. aber, wenn über einen Vertrag eine Urkunde errichtet worden ist, auf vorgeschützte mündliche Vereinbarungen, welche zugleich oder vorher geschehen sein sollen und mit der Urkunde nicht übereinstimmen oder neue Zusätze enthalten, kein Bedacht zu nehmen ist.

Im Hinblicke darauf konnte dann auch der Ersatzanspruch des Klägers nur mit dem einem 14tägigen Verdienstentgange entsprechenden Betrage als zu Recht bestehend anerkannt werden, während betreffs des mehr geforderten Betrages das Klagebegehren als im Gesetze und in der Sachlage unbegründet abweislich beschieden werden mußte.

Nr. 1121.

Der Lehrling hat die vertragsmäßige Lehrzeit beim Lehrherrn zuzubringen; der Umstand, daß letzterer den Lehrling zu einem Sitzgesellen in Verpflegung und Lehre gibt, begründet eine grobe Pflichtenvernachlässigung und berechtigt den Lehrling, bzw. seinen gesetzlichen Vertreter zur vorzeitigen Auflösung des Lehrverhältnisses (§§ 97, 100, 101, 104 Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mährisch-Ostrau vom 6. Februar 1905, Cr. II, 74/3.

Laut des bei der Genossenschaftsvorstehung zwischen dem bevollmächtigten Vertreter des Vaters des Lehrlings und dem beklagten Meister (Schneider) abgeschlossenen Lehrvertrages war eine Lehrzeit auf $3^1/_2$ Jahre nebst freier Kost und Wohnung, jedoch ohne Lehrgeld vereinbart; der Lehrling trat am 1. Jänner 1904 in das Lehrverhältnis

ein, wurde jedoch nicht beim Meister, sondern infolge seiner Anordnung trotz wiederholt erhobenen Widerspruches während der ganzen Zeit bei einem der Sitzgesellen, bei dem er auch Wohnung und Verpflegung hatte, beschäftigt.

Mittels Klage begehrt der gesetzliche Vertreter des Lehrlings aus diesem Grunde sowie weil dem Lehrlinge gegen Mißhandlungen seitens des Sitzgesellen nicht Schutz gewährt wird, die Auflösung des Lehrverhältnisses und Ausstellung eines Zeugnisses.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Eine der hauptsächlichsten, schon aus dem Zwecke und der Natur des Lehrvertrages für den Lehrherrn sich ergebenden Verpflichtungen besteht darin, für die berufliche Ausbildung des Lehrlings zu sorgen und sich die allgemeine Erziehung und Unterweisung desselben angelegen sein zu lassen.

Die Erfüllung dieses Pflichtenkreises erfordert nicht nur berufliche Fachkenntnisse, sondern auch gewisse erzieherische und moralische Qualitäten des Lehrherrn, deren Vorhandensein ja vor Abschließung eines Lehrvertrages seitens des gesetzlichen Vertreters des Lehrlings erwogen und geprüft zu werden pflegen; der Lehrvertrag, der ein gewisses Maß von Vertrauen zum Meister zur Voraussetzung hat, begründet daher auch ein persönliches Rechtsverhältnis zwischen den beiden Kontrahenten.

Deshalb verfügt § 97 Gew. O., daß die praktische Erlernung des Gewerbes seitens des Lehrlings bei dem „Gewerbsinhaber" zu erfolgen hat, während § 98 Gew. O. die wesentlichen Voraussetzungen und Qualifikationen desselben für die Berechtigung zum Halten von Lehrlingen normiert.

Diese Bestimmungen wurden nun vom Beklagten nicht eingehalten, da er den Lehrling einem Sitzgesellen (Heimarbeiter) vollkommen überließ, ohne sich um sein weiteres Schicksal viel zu bekümmern.

Die Bestimmung des § 100 Gew. O. zählt die Pflichten des Lehrherrn auf, deren gröbliche Vernachlässigung zur Auflösung des Lehrverhältnisses, nach § 101, Z. 2 lit. b, der Gewerbeordnung berechtigt.

Wenn der Beklagte unbefugterweise und trotz Einspruches den in seine Lehre aufgenommenen Lehrling zu einem Sitzgesellen in Auslehre, Kost und Wohnung übergab und für seine weitere Ausbildung und Erziehung keine Sorge trug, so hat er nicht nur die vertragsmäßig übernommenen, sondern auch die ihm nach § 100 Gew. O. obliegenden Pflichten in grober Weise verletzt und sich eines Vertrauensmißbrauches schuldig gemacht; die vom Beklagten ausgewählte Person, der er das weitere Wohl des Lehrlings überließ, besaß nicht

einmal die gesetzlich geforderte Qualifikation als Gewerbeinhaber und würde die Gestattung derartiger, dem Gesetze widersprechender Rechtsverhältnisse überdies zu einer unkontrollierbaren Lehrlingszüchterei führen.

Aus diesen Gründen erkannte das Gericht die vorzeitige Auflösung des Lehrverhältnisses seitens des Vertreters des Lehrlings in Gemäßheit des § 101, Z. 2, lit. b Gew. O., als gerechtfertigt, weshalb auf die Beweisführung hinsichtlich des weiteren, strittigen Grundes wegen angeblich unterlassenen Schutzes vor Mißhandlungen des Lehrlings durch den Sitzgesellen einzugehen kein Anlaß vorlag.

Die Pflicht des Lehrherrn zur Ausstellung des begehrten Zeugnisses beruht auf der Vorschrift des § 104 Gew. O., weshalb auch dem diesfälligen Begehren stattzugeben war.

Nr. 1122.

Für die in der gewerblichen Fortbildungsschule laut Lehrplanes zugebrachte Zeit darf dem Lehrling kein Abzug vom Lohne gemacht werden (§ 99, 100, Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mährisch-Ostrau vom 21. Jänner 1906, Cr. II, 155/6.

Der in der Buchdruckerei des Beklagten beschäftigte Lehrling hatte laut Lehrvertrages einen Wochenlohn von 2 K und besuchte die gewerbliche Fortbildungsschule in der nach dem Lehrplane vorgeschriebenen Zeit, u. zw. an Sonntagen von 8 bis 12 Uhr vormittags und Mittwoch von 1 bis 5 Uhr nachmittags.

Der Beklagte brachte bei einer Lohnauszahlung dem Kläger für die Versäumnis der Arbeitsleistung während der nachmittägigen Mittwochschulstunden den entfallenden Teilbetrag vom Verdienste in Abzug.

Dem Klageanspruche auf Bezahlung der gemachten Abzüge wurde stattgegeben.

Gründe: Nach § 99 b, Gew. O. sind die Lehrlinge, insoferne sie den gewerblichen Fortbildungs- oder einen anderen mindestens gleichwertigen Unterricht noch nicht mit Erfolg absolviert haben, verpflichtet, die bestehenden allgemeinen gewerblichen Fortbildungsschulen (bzw. Vorbereitungskurse) sowie die fachlichen Fortbildungsschulen in der durch den bezüglichen Lehrplan vorgeschriebenen Weise regelmäßig zu besuchen; für den Fall der Vernachlässigung des Unterrichtes treten die im Absatze 4 der obzitierten Vorschrift vorgesehenen Folgen ein; anderseits machen es die Bestimmungen des § 100, Abs. 3, Gew. O. dem Lehrherrn zur Pflicht, jenen Lehrlingen, welche den gewerblichen Fortbildungsunterricht noch nicht

erfolgreich absolviert haben, die zum Besuche der Schule erforderliche Zeit einzuräumen, sie zum Besuche dieser Schule zu verhalten und den regelmäßigen Schulbesuch zu überwachen.

Aus diesen gesetzlichen Bestimmungen geht zur Genüge hervor, daß die Einräumung der notwendigen Zeit zum Schulbesuche ohne Nachteil für den Lehrling, somit auch ohne jeglichen Abzug vom Lohne erfolgen muß; die Unzulässigkeit eines derartigen Lohnabzuges ergibt sich aber auch aus der Erwägung, daß der Beklagte als Lehrherr sich bereits bei Abschluß des Lehrvertrages der ihm gesetzlich obliegenden Pflicht, dem Kläger die zum Schulbesuche erforderliche Zeit einzuräumen, bewußt gewesen sein und daher bei Festsetzung des Lohnes mit der durch den Schulbesuch bedingten kürzeren Arbeitszeit rechnen mußte.

Der gemachte Lohnabzug stellt sich daher als ein eigenmächtiger und durchaus unbegründeter dar, weshalb in Gemäßheit des Klagebegehrens zu erkennen war.

Nr. 1123.

Der Anspruch des grundlos entlassenen Hilfsarbeiters nach § 84 Gew. O. ist mangels gegenteiliger Vereinbarung von der Dauer des tatsächlichen Arbeitsverhältnisses unabhängig.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mähr.-Ostrau vom 19. Jänner 1906, Cr. II, 24/6.

Der am 3. Jänner 1906 in die Arbeit eingetretene Kläger wurde am 13. Jänner ohne Kündigung und ohne Angabe eines Grundes entlassen und sein dem Beklagten gegenüber sogleich geltend gemachter Anspruch auf Ersatz für die Kündigungsfrist mit der Motivierung abgelehnt, daß ihm ein Ersatzanspruch nicht gebühre, da er noch nicht 14 Tage in Arbeit gestanden sei.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Nach den unbestrittenen Angaben beider Teile sind dem Arbeitsverhältnisse die Bestimmungen der Arbeitsordnung zu Grunde zu legen; diese fixiert eine 14tägige Kündigungsfrist, enthält jedoch keinerlei Normen, aus welchen gefolgert werden könnte, daß das Vertragsverhältnis während einer bestimmten Zeit — Probezeit — für beide Teile sofort lösbar sein und erst nach Ablauf derselben die normierte Kündigungsfrist Platz greifen sollte.

Die von der beklagten Seite geltend gemachte, diesfällige Einwendung muß daher als eine vollkommen unbegründete bezeichnet werden, weshalb, da das Arbeitsverhältnis seitens derselben in grund-

loser Weise vorzeitig zur Auflösung gebracht wurde, die Voraussetzungen des § 84 Gew. O. gegeben erscheinen, so daß nach dem Klagebegehren zu erkennen war.

Nr. 1124.

Zur Giltigkeit des Arbeitsvertrages bedarf es weder der Annahme eines Angeldes, noch der Übergabe der Zeugnisse.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mährisch-Ostrau vom 20. Jänner 1905, Cr. II, 27/5.

Die als Kellnerin und Klavierspielerin aufgenommene Beklagte verweigerte den Antritt des Dienstverhältnisses mit der Motivierung, daß sie ihre Zeugnisse bei der Aufnahme dem Kläger nicht übergeben und ein Angeld nicht erhalten habe.

Dem Klagebegehren auf Zuhaltung des Arbeitsvertrages wurde stattgegeben.

Gründe: Die Einwendung der Beklagten, daß dem abgeschlossenen Vertrage aus den von ihr geltend gemachten Gründen keine Giltigkeit zukomme, ist eine irrige, da die Giltigkeit eines Vertrages überbaupt, also auch des Lohnvertrages nach § 1151 a, b. G. B. von der Bezahlung eines Angeldes vollkommen unabhängig ist; denn das Angeld ist nach § 908 a. b. G. B. mangels besonderer Verabredung nur als ein Zeichen der Abschließung oder als eine Sicherstellung für die Erfüllung des Vertrages zu betrachten und stellt sich keineswegs als ein essentielles Vertragserfordernis dar.

Ebensowenig läßt sich aus der Bestimmung des § 79, Abs. 2, Gew. O. die Folgerung ableiten, daß zur Giltigkeit des Abschlusses eines Arbeitsvertrages die Übergabe des Arbeitsbuches oder der Zeugnisse notwendig sei, da die vorzitierte Gesetzesstelle nur die Straffälligkeit jener Gewerbeinhaber, welche Hilfsarbeiter ohne Arbeitsausweis „in Verwendung“ nehmen, statuiert; überdies bestimmt § 80 c der Gew. O., daß das Arbeitsbuch „beim Eintritte“ in das Arbeitsverhältnis vom Gewerbeinhaber in Aufbewahrung zu nehmen ist, so daß darnach die Folgerung gerechtfertigt erscheint, daß in Ermanglung einer anderwertigen Verabredung der Hilfsarbeiter das Arbeitsbuch oder die Zeugnisse nicht sofort bei Abschluß des Vertrages, sondern erst bei Beginn des Arbeitsverhältnisses, da ja zwischen diesen Zeitpunkten mitunter auch ein längerer Termin liegen kann, dem Gewerbeinhaber zu erfolgen hat.

Die Beklagte erscheint daher gemäß § 919 a. b. G. B. zur Erfüllung des Vertrages verpflichtet.

Nr. 1125.

Beim Arbeitsverhältnisse „gegen sofortige Kündigung" kann der Arbeiter zu jeder Zeit, also auch an einem hohen Feiertage austreten und die Aushändigung seines Arbeitsbuches verlangen. (§§ 80c und 80g Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes in Prag vom 12. Oktober 1905, Cr. III, 1042/5.

Kläger trat als Hilfsarbeiter beim Beklagten am 9. September 1905 gegen Wochenlohn und gegen sofortige Kündigung ein und übergab ihm sein Arbeitsbuch zur Aufbewahrung.

Samstag, den 7. Oktober 1905 erklärte der Beklagte, daß Montag des hohen Feiertages wegen (Versöhnungsfest) nicht gearbeitet werde. Kläger nahm dies zur Kenntnis.

Montag vormittags erschien Kläger im Gewerbelokale des Gegners, erklärte, daß er austrete und verlangte die sofortige Aushändigung des Arbeitsbuches. Beklagter erwiderte, daß er an diesem größten Feiertage nicht schreiben und überhaupt nicht arbeiten dürfe und verwies den Kläger auf Dienstag.

Dieser klagt den Gegner auf Entschädigung wegen nicht rechtzeitiger Aushändigung des Arbeitsbuches im Sinne des § 80g, Absatz 2 Gew. O. Der Klage wurde stattgegeben.

Gründe: Die vereinbarte „sofortige Kündigung" setzt voraus, daß jede Partei zu jeder Zeit, also jeden Augenblick das Arbeitsverhältnis ordnungsmäßig auflösen kann, dies hat wieder zur Folge, daß der Gewerbeinhaber nach § 80c Gew. O. zu jeder Zeit bereit sein muß, das Arbeitsbuch dem Arbeiter auszufolgen; kann oder will er dies nicht, so ist er dem Arbeiter im Sinne des § 80g, Absatz 2 Gew. O. entschädigungspflichtig.

Nr. 1126.

Die Eigenschaft eines Lehrlings setzt einen Lehrvertrag voraus. Ein Taglöhner, der durch die mehrjährige Verwendung in einem Betriebe sich im Gewerbe ausbildete, hat bei Auflösung des Dienstverhältnisses keinen Anspruch auf Ausstellung eines Lehrzeugnisses. (§ 97 Gew. O.)

Urteil des Gewerbegerichtes Pilsen vom 30. Juli 1901, Cr. I, 244/1, bestätigt mit Entscheidung des Kreisgerichtes in Pilsen als Berufungsgerichtes in gewerblichen Streitsachen vom 22. August 1901, Cg. IV, 44/1.

Der Antrag des Klägers auf Feststellung des Umstandes, der Beklagte sei verpflichtet, dem Kläger ein Lehrzeugnis des Inhaltes auszustellen, daß Kläger bei dem Beklagten in der Zeit vom 15. Juni 1893

bis 1. Juli 1895 das Installateurgewerbe erlernt habe und der weitere Antrag, daß Kläger bei dem Beklagten vom 1. Juli 1895 bis 26. April 1901 als Installateursgehilfe beschäftigt war, wurde abgewiesen.

Gründe: Da laut Vorbringens der Parteien der Kläger im Jahre 1893 vom Beklagten als Taglöhner um den anfänglichen Taglohn per 1 fl. in die Arbeit aufgenommen wurde und der Kläger dem Beklagten sämtliche ihm zugeteilten Arbeiten verrichtet hat, kann das zwischen den Parteien entstandene Verhältnis bloß als ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Gewerbsinhaber und einem Taglöhner aufgefaßt werden und konnte vorliegend der Kläger keinesfalls als Lehrling angesehen werden.

Nach § 97 Gew. O. gilt als Lehrling, wer behufs praktischer Ausbildung im Gewerbe zu einem Gewerbsinhaber in die Lehre tritt und kann nicht derjenige als Lehrling angesehen werden, welcher bloß als Taglöhner in die Arbeit zu einem Gewerbsunternehmer eintritt, wenn er auch beim Eintritte die Absicht gehabt hätte, das Gewerbe zu erlernen. Demnach ist der Umstand gänzlich gleichgültig, daß der Kläger als Taglöhner das Installationsgewerbe beigelernt und die einzelnen ihm zugewiesenen Arbeiten vollführt hat, sowie daß ihm der Gewerbsinhaber ein Zeugnis in der Richtung ausgestellt hat, daß er (Kläger) bei ihm als Gehilfe in Verwendung stand.

Das Lehrverhältnis setzt immer einen Lehrvertrag im Sinne der §§ 97 und 99 Gew. O. voraus, bei dem freilich bezüglich volljähriger Lehrlinge die Form nicht vorgeschrieben ist. Auch würde für die Gültigkeit des Lehrvertrages der Umstand ohne Belang sein, daß der Lehrvertrag bei der Genossenschaft nicht angemeldet worden ist.

Damit der Lehrling eine ordentliche Ausbildung im Gewerbe erlangt, enthält der Lehrvertrag vor allem die notwendige Bestimmung über die Lehrdauer oder Lehrzeit; auch werden durch den Lehrvertrag sowohl dem Lehrling als dem Lehrherrn Pflichten auferlegt, deren genaue Erfüllung die Gewerbeordnung vorschreibt (§§ 99b und 100 Gew. O.).

Nachdem laut übereinstimmenden Vorbringens beider Parteien zwischen denselben ein Lehrvertrag nicht abgeschlossen wurde, also zwischen ihnen kein Lehrverhältnis entstand und der Lehrherr gemäß § 104 Gew. O. bei Auflösung des Lehrverhältnisses verpflichtet ist, dem Lehrling ein Zeugnis über die zugebrachte Lehrzeit, sein Betragen während derselben und die gewonnene Ausbildung im Gewerbe auszustellen — was jedoch vorliegend nicht erfolgte — erscheint der Antrag des Klägers auf Ausstellung eines Lehrzeugnisses unbegründet und mußte demnach abgewiesen werden.

Auch der weitere Antrag, bezweckend die Ausstellung des Zeugnisses darüber, daß Kläger bei dem Beklagten vom 1. Juli 1895 bis 26. April 1901 als Installateurgehilfe beschäftigt war, mußte abgewiesen werden, weil diese Dauer der Beschäftigung des Klägers schon in dem Zeugnisse, welches der Beklagte dem Kläger am 28. April 1901 ausgestellt hat, mitinbegriffen ist.

Der Umstand, daß der Beklagte den Kläger am 1. Juli 1895 bei der Bezirkskrankenkassa angemeldet hat, ist für die vorliegende Sache unentscheidend, weil der Unternehmer gemäß §§ 1 und 31 des Gesetzes vom 30. März 1888, Z. 33 R. G., verpflichtet ist, sämtliche in seinem Betriebe beschäftigten Arbeiter bei der Krankenkassa anzumelden.

Die Berufung des Klägers wurde verworfen.

Gründe: Nach § 104 Gew. O. ist der Lehrherr verpflichtet, bei Auflösung des Lehrverhältnisses dem Lehrling ein Zeugnis über die zugebrachte Lehrzeit, sein Betragen während derselben und die gewonnene Ausbildung im Gewerbe auszustellen. Nach § 97 Gew. O. wird als Lehrling angesehen, wer bei einem Gewerbsinhaber zur praktischen Erlernung des Gewerbes in Verwendung tritt. Die Gewerbeordnung enthält auch Bestimmungen über die Rechte und Pflichten des Lehrherrn und des Lehrlings, insbesondere über die Lehrzeit.

Aus der Natur der Sache geht hervor, daß das Lehrverhältnis bei gegenseitigem Einverständnisse des Lehrherrn und des Lehrlings, bzw. dessen gesetzlichen Vertreters als ein solches Verhältnis festgestellt werden müsse und daß infolgedessen zur Begründung des Lehrverhältnisses der Lehrvertrag notwendig ist. Die bloße Absicht des volljährigen Lehrlings, das Gewerbe zu erlernen, genügt nicht, sofern diese Absicht dem Lehrherrn nicht kundgemacht worden ist; denn der Lehrherr muß doch wissen, ob dieser oder jener Arbeiter zu ihm in einem Lehrverhältnisse steht, falls er sich bezüglich dieses Arbeiters so verhalten soll, wie ihm das Gesetz hinsichtlich der Lehrlinge vorschreibt.

Irrig ist die Ansicht des Klägers, daß mit Bezugnahme auf § 99 Gew. O. ein Lehrvertrag nur bei minderjährigen Lehrlingen notwendig sei; denn § 99 Gew. O. enthält nur die Bestimmung, daß die Aufnahme minderjähriger Lehrlinge auf Grund eines besonderen Vertrages zu geschehen habe und daß dieser Vertrag die in der bezogenen Gesetzesstelle näher angeführten Bestimmungen und Bedingungen enthalten müsse. Die Vereinbarung bezüglich volljähriger Lehrlinge ist innerhalb der gesetzlichen Grenzen Gegenstand freien Übereinkommens, dieselbe ist auch selbstverständlich an eine bestimmte Form nicht gebunden.

Im vorliegenden Streitfalle wurde ein Lehrverhältnis nicht begründet, weil der Kläger einverständlich mit dem Beklagten als

Lehrling zu diesem in die Arbeit nicht eingetreten ist, so daß der Beklagte die Pflichten, welche ihm als dem Lehrherrn obliegen würden, nicht einmal erfüllen konnte.

Mit Rücksicht auf diesen Sachverhalt kann der Kläger, trotzdem er im Laufe der Jahre im betreffenden Gewerbe die volle Ausbildung erlangt hat, vom Beklagten die Ausstellung eines Lehrzeugnisses mit Erfolg nicht beanspruchen, weshalb seine Berufung zu verwerfen war.

Nr. 1127.

Die Notwendigkeit einer Spitalsbehandlung berechtigt den Lehrling nicht, in jedem Falle das Lehrverhältnis aufzulösen. (§ 101, P. 2, lit. a Gew. O.)

Verwendung des Lehrlings zur Nachtarbeit in einem Gast- und Schankgewerbe. (§ 95 Gew. O. und Verordnung des Handelsministeriums und Ministerium des Innern vom 27. Mai 1885, R. G. Bl. Nr. 84, Z. 3.)

Urteil des Gewerbegerichtes Graz vom 20. März 1906, Cr. I, 122/6.

Kläger, der schon früher von vier anderen Lehrplätzen ohne einen gesetzlichen Grund von seinem Vater weggenommen worden war, trat am 1. Dezember 1904 im Kaffeehause des Beklagten als Lehrling ein. Es wurde eine Lehrzeit bis 15. Juni 1907 vereinbart.

Da der minderjährige Kläger infolge einer im September 1905 erlittenen Quetschung des linken Fußes gezwungen sei, sich einer gründlichen Kur unterziehen zu lassen und da er beim Lehrherrn nicht die entsprechende Pflege erhalte, da ferner der minderjährige Kläger auch widerrechtlich zur Nachtarbeit verwendet worden sei, wird die Auflösung des Lehrverhältnisses und die Ausfolgung eines entsprechenden Lehrzeugnisses vom Vater begehrt.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Nach § 101, P. 2 Gew. O. kann das Lehrverhältnis vor Ablauf der bedungenen Dauer von Seite des Lehrlings, bzw. seines gesetzlichen Vertreters nur dann sogleich aufgelöst werden, wenn der Lehrling ohne Schaden für seine Gesundheit im Lehrverhältnisse nicht verbleiben kann.

Diese gesetzliche Voraussetzung ist aber im vorliegenden Falle nicht vorhanden.

Denn wie auf Grund der übereinstimmenden Angaben beider Teile in Verbindung mit der Aussage des sachverständigen Zeugen Dr. K. als erwiesen anzunehmen ist, leidet der minderjährige Kläger an der in seinem Gewerbe sehr häufig vorkommenden Berufskrankheit, einem entzündlichen Plattfuße, der aber seine Weiterverwendung in

seinem Lehrverhältnisse durchaus nicht hindert, wenn nur die entsprechende ärztliche Behandlung fortgesetzt und der minderjährige Kläger in seinem Geschäfte nicht zu sehr angestrengt wird, was bisher noch nicht der Fall war.

Es muß daher angenommen werden, daß der minderjährige Kläger, welcher unbestritten auch schon von vier früheren Lehrplätzen ohne einen gesetzlichen Grund durch seinen Vater weggenommen worden war, im Lehrverhältnisse des Beklagten ohne Schaden für seine Gesundheit verbleiben kann und daß daher ein gesetzlicher Grund zur vorzeitigen Auflösung des Lehrverhältnisses des minderjährigen Klägers, das erst mit 15. Juni 1907 endet, dermalen nicht vorliegt.

Eine Auflösung des Lehrverhältnisses wäre aber auch dann nicht notwendig oder begründet, wenn nach dem Inhalte des ärztlichen Zeugnisses des Professors Dr. P. vom 19. März 1906 wirklich eine Spitalsbehandlung des minderjährigen Klägers dringend notwendig wäre, weil eine solche Spitalsbehandlung, wie bei einer anderen schweren Erkrankung, auch bei Fortdauer des Lehrverhältnisses möglich wäre.

Aber auch die vom Vater behauptete widerrechtliche Verwendung des minderjährigen Lehrlings, der das 16. Lebensjahr schon überschritten hat, zur Nachtarbeit kann mit Rücksicht auf die Bestimmungen des § 95 Gew. O. und Verordnung des Handelsministers im Einvernehmen mit dem Minister des Innern vom 27. Mai 1885, R. G. Bl. Nr. 84, Z. 3, wonach beim Gast- und Schankgewerbe die Nachtarbeit jugendlicher Hilfsarbeiter gestattet wird, nicht als ein berechtigter Grund zur vorzeitigen Auflösung des Lehrverhältnisses des Klägers anerkannt werden.

Es war daher das diesfällige Klagebegehren als in jeder Richtung unbegründet abzuweisen.

Nr. 1128.

Es ist kein Generalpardon, wenn die Wiederaufnahme der streikenden Arbeiter durch Übereinkommen zwischen beiden Teilen dahin eingeschränkt wird, daß der Arbeitgeber zur Wiederaufnahme der Ausständigen nur „nach Möglichkeit" verpflichtet sein soll.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mährisch-Ostrau vom 2. Dezember 1905, Cr. II, 768/5.

Aus Anlaß eines Bäckerstreiks wurde zwischen den Vertrauensmännern der Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei der Gewerbebehörde ein schriftliches Übereinkommen getroffen, welches folgende wesentliche Punkte enthielt:

„Die Arbeitgeber verpflichten sich, die Streikverderber — das sind die während der Streikzeit eingetretenen und vor Streikausbruch in der Werkstätte nicht beschäftigt gewesenen Arbeiter — sofort zu entlassen, alle streikende Arbeiterschaft, insbesondere die ältere, soweit es möglich wäre, sofort in die Arbeit zu nehmen, die jüngere im Maße der steigenden Erzeugung. Nicht gestattet ist es, Arbeiter aufzunehmen, welche vorher in der Werkstätte nicht beschäftigt waren. Die Arbeiter erklären, daß sie mit dem Tage dieses Übereinkommens in die Arbeit zurückkehren und die Arbeitgeber verpflichten sich, wegen der Teilnahme am Streik niemanden im Laufe von drei Monaten zu entlassen."

Ein wegen Mangels an Arbeit seitens des Arbeitgebers nicht wieder aufgenommener Arbeiter erhob die Klage wegen Verletzung der Vertragspflicht und begehrt Entschädigung für die stipulierte dreimonatliche Frist.

Unbestritten ist, daß der beklagte Meister die Bedingungen des getroffenen Übereinkommens insofern zuhielt, als er die Streikverderber entließ und neue Gehilfen nicht aufnahm; wegen behaupteter verminderter Arbeit sei jedoch der Beklagte nicht im stande gewesen, alle Gesellen, welche vor dem Streike in Arbeit standen, wieder zu beschäftigen, aus welchem Grunde Kläger abgewiesen worden sei.

Die zur Erläuterung des schriftlichen Übereinkommens hinsichtlich des behaupteten Widerspruches des letztangeführten Satzes mit dem früheren Passus, der Wiederaufnahme „nach Möglichkeit", vernommenen Zeugen bestätigten, daß die Absicht beider Teile dahin ging, die Wiederaufnahme nur nach Möglichkeit zuzusagen und daß der letzte Absatz sich nur auf die tatsächlich nach Zulässigkeit wieder aufgenommenen Gehilfen bezieht; es sei auch bei den wegen Beilegung des Streikes gepflogenen Unterhandlungen ausdrücklich betont worden, daß wegen des Kundenverlustes zufolge des bereits seit mehreren Tagen anhaltenden Streikes nicht alle Gehilfen wieder beschäftigt werden können und seien auch die Namen derselben, darunter auch jener des Klägers, genannt worden.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Der von dem Kläger zu seinen Gunsten behauptete Widerspruch im letzten Absatze des Übereinkommens, in welchem ein bedingungsloser Generalpardon erblickt wurde, ist durch das Beweisverfahren außer Zweifel gestellt worden und muß die Absicht und der Wille beider Kontrahenten auch bei nicht ganz einwandfreier Stipulierung des schriftlichen Übereinkommens als entscheidend betrachtet werden.

Nach den im Laufe der Unterhandlungen beiderseits vorgebrachten Vergleichsanträgen und Gegenanträgen sollte beabsichtigter-

maßen die Wiederaufnahme der streikenden Arbeiter nur „nach Möglichkeit" erfolgen und sollten die Arbeitgeber verpflichtet sein, die wieder aufgenommenen Gehilfen wegen der Teilnahme am Streik binnen drei Monaten nicht zu entlassen.

Die Anfechtung der Gültigkeit der Vereinbarung betreffs jener Wiederaufnahme „nach Möglichkeit", weil doch nach der Behauptung des Klägers nicht die Willkür oder das bloße Gutdünken der Meister allein entscheidend sein könne, erweist sich nicht stichhältig, denn, insolange die anderen Vertragsbestimmungen nicht verletzt werden, steht die Entscheidung der Frage über die Zahl der wieder aufzunehmenden Arbeiter mangels sonstiger Vereinbarung im Grunde des Beisatzes „nach Möglichkeit" nur dem Arbeitgeber anheim. So könnte es z. B. nicht als der Vereinbarung zuwiderlaufend betrachtet werden, wenn der Meister durch erhöhte eigene Betätigung in seinem Gewerbe den früheren Stand der Gehilfen herabsetzen würde.

Es handelt sich also im vorliegenden Streitfalle um keinen unbedingten, allgemeinen Generalpardon, der zur Aufnahme aller Streikenden verpflichten würde, sondern nur um eine ausdrücklich eingeschränkte Wiederaufnahme derselben und war in letzterer Beziehung zunächst nur zu prüfen, ob die Zurückweisung des Klägers nicht in einer allfälligen Verletzung der sonstigen vereinbarten Bedingungen seitens des Beklagten ihren Grund hat.

Bezüglich des von dem Kläger erhobenen Entschädigungsanspruches für eine dreimonatliche Frist muß schließlich hervorgehoben werden, daß durch das Übereinkommen weder die vereinbarte 14tägige Kündigungsfrist noch die Anwendbarkeit der gesetzlichen Entlassungsgründe — ausgenommen Teilnahme am Streik, § 82, lit. f Gew. O. — irgend eine Änderung erfahren hat.

Nr. 1129.

Wenn die streikenden Arbeiter die einen „Generalpardon" enthaltende Ankündigung nicht gelesen und die in derselben zur Wiederaufnahme der Arbeit bestimmte Frist nicht eingehalten haben, haben sie die daraus sich ergebenden Rechtsfolgen selbst zu tragen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mährisch-Ostrau vom 13. Mai 1905, Cr. II, 273/5.

Zufolge eines am 4. Mai 1905 in einem der Betriebe der beklagten Gewerkschaft eingetretenen Streikes wurden alle Arbeiter mittels mehrerer, in beiden Landessprachen abgefaßten, an der Betriebsstätte angeschlagenen Plakate vom 5. Mai 1905 von der Direktion eindringlich aufgefordert, die Arbeit wieder sofort, und zwar

die Nachtschicht am selben Tage um 6 Uhr abends, die Tagesschicht am nächsten Morgen um 6 Uhr bei sonstiger, nach den Bestimmungen der Arbeitsordnung zu gewärtigender Entlassung anzutreten.

Dieser Aufforderung leisteten fast alle Arbeiter Folge bis auf die Kläger, die sich erst am 7. Mai 1905 zur Arbeit meldeten, zu derselben jedoch nicht mehr zugelassen, sondern entlassen wurden.

Die Kläger begehren Ersatz für die laut Arbeitsordnung mit 14 Tagen festgesetzte Kündigungsfrist und begründen ihren Anspruch damit, daß sie jene Plakate nicht gelesen und von dem Inhalte derselben keine Kenntnis erlangt hätten.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Der Inhalt der von der beklagten Gewerkschaft nach Ausbruch des Streikes erlassenen, einen sogenannten Generalpardon enthaltenden Aufforderung kann nur dahin aufgefaßt werden, daß sich die Gewerkschaft verpflichtete, den in den Ausstand getretenen Arbeitern gegenüber die Rechtsfolgen ihres vertragswidrigen Verhaltens nicht zur Anwendung zu bringen und auf das ihr nach § 82, lit. f G. O. zustehende Entlassungsrecht zu verzichten, wenn die Arbeiter in der hiefür gesetzten Präklusivfrist die Arbeit wieder aufnehmen.

Die Kläger haben nun innerhalb der zur Wiederaufnahme der Arbeit bestimmten Frist ihre Arbeit nicht angetreten; wenn sie dies damit zu rechtfertigen versuchen, daß sie von dem Inhalte der Plakate keine Kenntnis erlangt hätten, so kann hiefür doch nicht die beklagte Seite verantwortlich gemacht werden, da es nach Überzeugung des Gerichtes Sache der Kläger gewesen wäre, die weiteren Vorgänge im Auge zu behalten und sich zur Wahrung ihrer Interessen um die folgenden Vorkommnisse zu bekümmern.

Eine Pflicht der beklagten Seite, nach Ablauf der bestimmten Frist die sich zur Arbeit meldenden Arbeiter wieder aufzunehmen, ist bei obiger Sachlage ausgeschlossen und ebensowenig kann ihr zugemutet werden, mit jedem einzelnen der in Streik getretenen Arbeiter wegen der allfälligen Wiederaufnahme der Arbeit zu verhandeln oder jedem derselben ein diesbezügliches Ultimatum zu stellen.

Im übrigen erfährt die rechtliche Beurteilung der Sachlage durch die von den Klägern vorgebrachte Verantwortung keinerlei Änderung, da diese selbst vertragsbrüchig wurden und daher durch ihr Verhalten zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses begründeten Anlaß gaben und dieser Entlassungsgrund für die beklagte Seite aufrecht blieb, so daß sie von diesem Rechte, gleichviel, ob die Kläger von dem Inhalte der affichierten Aufforderung Kenntnis hatten oder nicht, denselben gegenüber Gebrauch zu machen berechtigt erschien.

Da sohin die Voraussetzungen nach § 84 G. O. nicht vorliegen, mußte mit der Abweisung des Klagebegehrens vorgegangen werden.

Nr. 1130.

Die bei dem Baue beschäftigten Arbeiter können mit Erfolg denjenigen klagen, der den Bau tatsächlich führt, wenngleich ein anderer der Baubehörde zum Scheine als Bauführer namhaft gemacht worden ist.

Urteil des Gewerbegerichtes Prag vom 4. August 1905, Cr. IV, 835—859/5.

Auf einer dem Baumeister W. R. gehörigen Parzelle wurde am 23. Mai 1905 mit dem Baue eines Hauses begonnen. Der Baumeister W. R. übergab die Durchführung des Baues dem Maurerpolier J. K., welcher kein selbständiger Gewerbetreibender und im Gewerbsregister auch nicht eingetragen ist.

Bis zum 1. Juli 1905 wurde der Baubehörde kein Bauführer namhaft gemacht, die An- und Abmeldungen der Arbeiter zur Krankenkassa besorgte der Maurerpolier J. K. unter dem Namen des Baumeisters W. R., unter dessen Namen auch die mit der Bauführung verbundene Korrespondenz mit den Behörden geführt wurde.

Am 1. Juli 1905 wurde der Maurermeister J. S., welcher selbständiger Gewerbetreibender und im Gewerbsregister auch eingetragen ist, als Bauführer der Baubehörde namhaft gemacht, doch hat der Baumeister W. R. auch nach dem 1. Juli 1905 wie früher den Bau beaufsichtigt, während der Maurerpolier J. K. wie früher die Arbeiter aufgenommen und entlassen, ihre Entlohnung, dann An- und Abmeldung bei der Krankenkassa besorgt, ja auch dem Bauführer J. S. die bedungene, wöchentliche Entlohnung von 20 K gezahlt hat.

Der Maurermeister J. S. wurde von dem Baumeister W. R. als Bauführer aufgenommen, hat gar nicht gewußt, wer der Bauherr ist, ließ sich nur selten auf dem Baue blicken und besitzt gar kein Vermögen.

Infolge von Zwistigkeiten, die zwischen dem Baumeister W. R. und dem Maurerpolier J. K. entstanden, hat der Baumeister und Bauherr W. R. am 29. Juli 1905 seinen Buchhalter J. N. auf den Bau geschickt, ließ sämtlichen auf dem Baue beschäftigten Arbeitern den Lohn für die letzte Woche vom 24. bis 29. Juli 1905 auszahlen und ihnen zugleich ausrichten, daß der Bau eingestellt wird und daß am 31. Juli 1905 die Arbeiter nicht mehr in die Arbeit zu kommen haben.

Auf Grund dieses Sachverhaltes haben zunächst 25 auf dem Baue beschäftigte Arbeiter gegen den Baumeister zugleich Bauherrn W. R. Klagen auf Bezahlung des Lohnes für die gesetzliche 14tägige Kündigungsfrist überreicht. Sämtlichen Klagen wurde trotz der vom

Beklagten erhobenen Einwendung der mangelnden passiven Klagslegitimation stattgegeben.

Gründe: Auf Grund des Tatbestandes und der aufgenommenen Beweise hat das Gericht festgestellt:

1. Daß den Bau auf der Bauparzelle der Beklagte vom 23. Mai 1905 bis 29. Juli 1905 faktisch geführt hat und für denselben auch verantwortlich war, trotzdem er als Bauführer der Baubehörde nicht namhaft gemacht worden ist.

2. Daß der Maurermeister J. S. nur zum Scheine als Bauführer am 1. Juli 1905 der Baubehörde namhaft gemacht worden ist, während der Baumeister und Bauherr W. R. allein seinen Bau beaufsichtigt und weiter geführt hat wie vor dem 1. Juli 1905.

3. Daß die Kläger beim Beklagten bis zum 29. Juli 1905 in regelmäßiger Beschäftigung als Hilfsarbeiter standen und daß somit der Beklagte als selbständiger Gewerbetreibender, welcher auch im Gewerbsregister eingetragen ist, zur Klage passiv legitimiert erscheint.

Nach § 43 des Gesetzes vom 10. April 1886, Z. 40, L. G. Bl. für Böhmen, haben sich die Bauherren bei ihren Bauten nur hiezu berechtigter Personen zu bedienen.

Der Beklagte als Baumeister wußte ganz genau, daß nur er allein die Aufsicht auf seinem Baue führte, daß der Maurerpolier J. K., welchem er den Bau vergeben hat, nicht Bauführer sein kann und daß deshalb für die Behörden nur er als Bauführer gelten kann, weshalb auch seinen Ausführungen, daß der Maurerpolier J. K. bei den An- und Abmeldungen zur Krankenkassa und bei der Korrespondenz mit den Behörden ohne seine Einwilligung ja gegen seinen Willen unter seinem Namen gehandelt habe, kein Glauben geschenkt und diese Tatsachen als dem Beklagten wohlbekannt und von ihm gebilligt angenommen worden sind.

Es entsteht nun die Frage, ob eine Änderung in dem Rechtsverhältnisse zwischen den Klägern und dem Beklagten durch die am 1. Juli 1905 bei der Baubehörde erfolgte Namhaftmachung des Maurermeisters J. S. als berechtigten und verantwortlichen Bauführers entstanden ist.

In Erwägung, daß der Maurermeister J. S. vom Beklagten angewiesen worden ist, die Bauführung zu übernehmen, daß jedoch der Beklagte die Aufsicht wie früher selbst auf seinem Baue faktisch weiter ausgeübt hat, während sich der Maurermeister J. S. nur selten auf dem Baue blicken ließ, daß J. S. gar nicht gewußt hat, wer eigentlich der Bauherr ist, für die Bauführung eine geringere Entlohnung bezogen hat als die durchschnittliche Entlohnung eines geübten Maurers beträgt und gar kein Vermögen besitzt — gelangte das Gericht

zur Überzeugung, daß der Maurermeister J. S. nur zum Scheine als Bauführer der Baubehörde am 1. Juli 1905 namhaft gemacht worden ist, daß der eigentliche und wahre Bauführer der Baumeister und Bauherr W. R. geblieben ist und daß daher gemäß § 916 a. b. G. B. an dem Arbeitsverhältnisse zwischen den Klägern und dem Beklagten durch die angebliche Übernahme der Bauführung seitens des Maurermeisters J. S. gar nichts geändert worden ist.

Wenn aber in dieser Hinsicht auch der geringste Zweifel noch obwalten sollte, so hat ja der Beklagte dadurch, daß er den Klägern den Lohn für die Zeit vom 24. bis 29. Juli 1905 auszahlen und ihnen sagen ließ, daß der Bau eingestellt wird und daß sie am 31. Juli 1905 nicht mehr in die Arbeit zu kommen haben, seine Überzeugung, daß zwischen ihm und den Klägern das Arbeitsverhältnis fortdauert, durch solche Handlungen erklärt, welche mit Überlegung aller Umstände keinen vernünftigen Grund daran zu zweifeln, übrig lassen, denn niemand wird bei einem Dritten beschäftigte Arbeiter mit seinem Gelde zahlen und aus der Arbeit entlassen (§ 863 a. b. G. Bl.).

Da die Höhe des beanspruchten Lohnes und der Umstand, daß eine Kündigungsfrist nicht vereinbart war, unstreitig sind, war dem Klagebegehren seinem vollen Umfange nach gemäß § 77 und § 84 Gew. O. stattzugeben.

Nr. 1131.

Wenn der Dienstvertrag auf Grund der Behauptungen des Handlungsgehilfen über die Konditionen in seiner bisherigen Stellung (Gehalt und Kündigungsfrist) abgeschlossen wurde, kann der Prinzipal nachträglich nicht einwenden, daß die Behauptungen des Handlungsgehilfen unwahr gewesen sind. (Irrtum im Motiv § 871 a. b. G. B.)

Urteil des Gewerbegerichtes Pilsen vom 17. Mai 1906, Cr. II, 22/6, bestätigt mit Entscheidung des k. k. Kreisgerichtes Pilsen als Berufungsgerichtes in gewerblichen Streitsachen, vom 5. Juli 1906, Cg. III, 229/6.

Der Kläger strebt mit seiner Klage an:

1. Es werde festgestellt, daß das Dienstverhältnis des Klägers zur beklagten Firma infolge der am 15. Februar 1906 von der beklagten Firma gegebene Aufkündigung erst mit dem 15. Mai 1906 endet und bis dahin zu Recht besteht;

2. die beklagte Firma sei schuldig, dem Kläger den Monatsgehalt per 400 K für April 1906, fällig am 1. Mai 1906, und die Streitkosten zu bezahlen.

Kläger wurde von der beklagten Firma in Y. als Leiter der Niederlage, respektive Zweigniederlassung und des Verkaufsetablissements

in Z., beginnend mit 15. Juli 1905, angestellt und aufgenommen. Laut des mündlichen Vertrages wurde zwischen den Parteien der Monatsgehalt des Klägers mit 400 K, zahlbar nachhinein, immer am Ersten des Monates vereinbart. Bezüglich der Kündigungsfrist behauptet der Kläger, er habe im Gespräche mit dem Firmainhaber auf dessen Frage über die Konditionen des Klägers bei der Firma, bei welcher Kläger angestellt war, erklärt, daß er früher 400 K Gehalt monatlich und eine dreimonatliche Kündigungsfrist vereinbart hatte. Zugleich habe Kläger dem Firmainhaber erklärt, er könnte den Posten in Z. nicht antreten, wenn er (Firmainhaber) ihm nicht dieselben Konditionen bewilligen würde. Unter diesen Konditionen war eben der Monatsgehalt von 400 K und eine dreimonatliche Kündigungsfrist enthalten.

Kläger behauptet, sein neuer Chef sei mit diesen Konditionen zufrieden gewesen und habe ihn auch unter denselben akzeptiert, worauf er den fraglichen Posten antrat.

Für die beklagte Firma führt deren Inhaber an, daß das vom Kläger vorgebrachte, soweit es sich auf die Vereinbarung bezüglich der künftigen Stellung des Klägers in Z., und bezüglich des Gehaltes von 400 K monatlich handelt, richtig sei. Der Firmainhaber erklärt aber, daß er sich nicht zu erinnern wisse, ob Kläger erwähnte, er habe bei seiner früheren Firma eine dreimonatliche Kündigungsfrist gehabt; von Konditionen sei zwischen beiden Parteien überhaupt keine Rede gewesen. Zeugen seien bei dieser Unterredung nicht zugegen gewesen.

Nach Einvernahme beider Parteien ohne Eid — gemäß § 376 Z. P. O. — bestätigten beide ihre obigen Angaben.

Als der Firmainhaber seine Aussagen eidlich zu bestätigen hatte, erklärte er, er werde diesen Eid nicht ablegen, weil er in einer solchen geringfügigen Sache sein Gewissen mit einem Eide nicht belasten wolle.

Der Klage wurde stattgegeben.

Gründe: Das Gericht hat aus der Ablehnung der Eidesleistung durch den Inhaber der beklagten Firma in analoger Anwendung des § 381 Z. P. O. den Beweis als hergestellt erachtet und die Behauptung des Klägers als erwiesen angenommen, daß der Kläger anläßlich seiner Besprechung mit dem Inhaber der beklagten Firma in Y. dem Firmainhaber erklärt hatte, er habe in seiner früheren Stellung einen Monatsgehalt von 400 K und eine dreimonatliche Kündigung vereinbart und daß er dem Firmainhaber weiter bedeutete. er könnte den Posten als Leiter seiner Niederlage in Z. nicht annehmen, wenn der Gegner ihm nicht dieselben Konditionen bewilligen würde, welche er (Kläger) in seiner früheren Stellung hatte.

Das Gericht mit sachkundigen Beisitzern besetzt, hat unter Konditionen den Gehalt und die Kündigungsfrist, als unter Kaufleuten allgemein bekannt, angenommen, so daß auch hierüber kein Zweifel obwalten kann. Da nun der Firmainhaber mit diesen Konditionen des Klägers einverstanden war und den Kläger unter diesen Konditionen auch akzeptiert hat, muß angenommen werden, daß auch die dreimonatliche Kündigungsfrist seitens der beklagten Firma mit dem Kläger implizite vereinbart wurde. Wenn auch nach Anführung des Klägers über den Beginn der Kündigungsfrist bei dessen früheren Dienstherren nichts vereinbart wurde, so nimmt das Gericht nach Handelsgebrauch an, daß diese Kündigung am 1. oder am 15. eines jeden Monates gegeben zu werden pflegt.

Da nun unbestrittenermaßen die beklagte Firma dem Kläger am 15. Februar 1906 die Stellung in Z. gekündigt hat, so läuft die dreimonatliche vereinbarte Kündigungsfrist vom 15. Februar 1906 bis zum 15. Mai 1906 und ist nun allerdings der Kläger im Recht, sofern er die dreimonatliche Kündigung vom 15. Februar 1906 ablaufend betrachtet. Da nun dem Kläger der Gehalt für den Monat März 1906 ausbezahlt wurde und er den Gehalt pro April 1906 anspricht, hält das Gericht diesen Anspruch für begründet.

Aus dem bisher Dargestellten schließt das Gericht, daß der Kläger auch berechtigt sei, den Feststellungsantrag zu stellen, daß sein Dienstverhältnis zur beklagten Firma infolge der am 15. Februar 1906 gegebenen Aufkündigung von der beklagten Firma aus erst mit dem 15. Mai 1906 ende und bis dahin zu Recht bestehe, zumal die beklagte Firma der Behauptung des Klägers, daß er seine Dienste derselben Firma fortwährend zur Verfügung halte, jedoch zu einer Dienstleistung nicht zugelassen worden sei, nicht widersprochen hat.

Es war somit dem Klagsbegehren dem vollen Umfange nach zu erkennen.

Der Berufung der beklagten Firma wurde mit Entscheidung des Kreisgerichtes Pilsen keine Folge gegeben.

Gründe: Im vorliegenden Falle handelt es sich darum, ob durch die vom Kläger behaupteten Tatumstände, falls sie für erwiesen angenommen werden, ein gültiger Vertrag auch dann entstanden ist, wenn damals von einer Kündigung zwischen den Streitteilen weiter nicht gesprochen wurde. Man darf nicht einzelne Sätze herausnehmen, sondern muß die zwischen den Parteien geführten Unterhandlungen als ein Ganzes fassen. Aus diesen Unterhandlungen geht hervor, daß Beklagter den Kläger nach seinen Konditionen fragte, dieser ihm obige Antwort gab und daß ihn sodann Beklagter aufgenommen hat. Es liegt somit in dieser Unterhandlung nicht bloß eine Offerte des Klägers, sondern

auch deren Annahme seitens des Beklagten vor. Diese Annahme findet ihren Ausdruck darin, daß der Beklagte — nachdem er den Kläger nach seinen Konditionen gefragt hatte und dieser 400 K monatlichen Gehalt sowie auch dreimonatliche Kündigung nannte und erklärte, er könnte unter anderen Konditionen den Posten bei der beklagten Firma nicht annehmen — den Kläger in seine Dienste bedingungslos aufgenommen hat.

Und der Umstand, daß der Beklagte den Kläger aufgenommen hat, ist nicht strittig. Hat er ihn aber unter diesen Konditionen aufgenommen, dann hat er seinen Willen klar und deutlich kundgegeben und es kann nicht daran gezweifelt werden, daß ein Vertrag zwischen den Streitteilen auch bezüglich der Kündigungsfrist, wie unbestritten bezüglich des Monatsgehaltes, zu stande gekommen ist.

An dieser seiner Zustimmung zu der dreimonatlichen Kündigungsfrist wäre zu zweifeln, wenn Beklagter dagegen Widerspruch erhoben hätte, was aber nach dem klägerischen Vorbringen nicht der Fall war.

Nun behauptet Beklagter, daß von einer Kündigung überhaupt keine Rede war, wodurch selbstverständlich auch seine Zustimmung zu einer solchen ausgeschlossen wäre. Es hat also mit Recht der Richter I. Instanz dem Beklagten den Eid darüber aufgetragen, daß von einer Kündigung überhaupt keine Rede war. Hat aber der Beklagte die Ablegung des Eides bloß aus dem religiösen Standpunkte verweigert, dann war seine Weigerung, wie der erste Richter bereits ausgeführt hat, grundlos und seine Behauptung bezüglich der Kündigung ist als nicht erwiesen anzusehen. Bei dem weiteren Umstande, als der Beklagte selbst angibt, daß er sich nicht zu erinnern weiß, ob Kläger erwähnt habe, daß er bei seinem früheren Dienstherrn eine dreimonatliche Kündigung hat, waren also die oben erwähnten unbeeideten Angaben des Klägers für wahr zu halten.

Unentscheidend für diesen Prozeß ist der Umstand, ob Kläger tatsächlich bei dem früheren Dienstgeber eine sechswöchentliche oder eine dreimonatliche Kündigung hatte; denn es war nicht zur Bedingung gemacht, daß die dreimonatliche Kündigung nur für den Fall zu gelten hat, wenn Kläger bei der besagten Firma wirklich diese Kündigungsfrist hatte, was gar nicht behauptet wird.

Es ist somit wegen Irrelevanz dieses Umstandes auf den darüber angebotenen Beweis nicht erkannt worden. Da nun die Kündigung unbestritten erst am 15. Februar 1906 erfolgte, so ist sowohl der Feststellungsantrag des Klägers als auch der weitere Antrag auf Verurteilung des Beklagten zur Zahlung des Monatsgehaltes für April 1906 im Gesetze begründet.

Nr. 1132.

Ungenaue Vereinbarung über die Art der Verwendung eines Glasmalers, der bei Unterglasurmalerei verwendet werden wollte.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Teplitz vom 26. März 1906, Cr. I, 85/6.

Das Begehren eines Glasmalers um Ersatz des Minderverdienstes für eine Woche wurde abgewiesen.

Gründe: Durch die beiderseits als richtig anerkannte Korrespondenz beider Streitteile ist vor allem festgestellt, daß die beklagte Firma in ihrer ersten Annonce, welche eigentlich den Anstoß zur Einleitung des strittigen Vertragsverhältnisses bildete, ausdrücklich verlautbarte, daß Maler bei ihr sofortige Aufnahme und Beschäftigung finden, ohne daß sie auch nur mit einem einzigen Worte davon eine Erwähnung machte, daß die von ihr gesuchten Maler nur für einen bestimmten Spezialzweig der Malerei verwendet werden sollten und daß, als Kläger mit Schreiben d. d. Mitterteich den 2. März 1906 darauf anfragte, ob er als Maler Stellung haben könnte, wobei er allerdings noch betonte, daß er in Unterglasur eingearbeitet sei, die beklagte Firma wieder mit Schreiben d. d. Teplitz vom 5. März 1906 antwortete, daß in ihrer Malerei noch ein Platz frei sei und hiebei der vom Kläger erwähnten Unterglasurmalerei mit keinem Worte gedachte.

Wenn nun Kläger auf das letztbezeichnete Schreiben vorbehaltlos sein Eintreffen der beklagten Firma ankündigte, so kann es, da, wie erwähnt, die Beklagte in keiner Weise eine Zusage machte, den Kläger speziell nur mit Unterglasurmalerei beschäftigen zu wollen, keinem Zweifel begegnen, daß Kläger tatsächlich nur als Maler schlechthin aufgenommen werden sollte und in dieser Eigenschaft, nachdem er insbesondere auch auf das Schreiben der Beklagten vom 5. März 1906 bedingungslos seinen Antritt ankündigte, aufgenommen wurde. Der Umstand allein, daß Kläger in seinem Schreiben vom 2. März 1906 insbesondere hervorhob, daß er in Unterglasurmalerei eingearbeitet sei, vermag aber an sich noch keineswegs eine vertragsmäßige Verpflichtung der beklagten Firma zu begründen, daß Kläger nur in diesem Spezialzweige beschäftigt werden darf, zumal weder die zitierte Annonce noch auch der Engagementbrief vom 5. März 1906 einen derartigen Vertragswillen auf Seite der beklagten Firma erkennen ließen (§ 861 a. b. G. B.) und der besagte Beisatz in seiner Fassung, weil nicht direkt eine Vertragsbedingung beinhaltend, als undeutliche Äußerung zum Nachteile desjenigen erklärt werden muß, der sich derselben bedient habe (§ 915 a. b. G. B.).

Überdies muß hiebei noch darauf verwiesen werden, daß, wie dies insbesondere durch Aussagen des unter Eid als Zeugen abgehörten Obermalers der beklagten Firma Edmund L. sichergestellt erscheint, Kläger auf die bei Beginn der Arbeit von L. gemachte Äußerung, Kläger möge sich entscheiden, ob er anfangen wolle oder nicht, letzterer selbst hierauf antwortete, daß er es versuchen werde und daß er sich als Lediger nicht viel daraus mache und daß sohin auch tatsächlich Kläger die ganze Woche hindurch Oberglasurmalereien ausführte, welche bis auf einige Stück sauber ausfielen.

Es erscheint mithin das Klagebegehren auf Ersatz des Schadens, welcher dem Kläger angeblich dadurch verursacht worden ist, daß er während der einen Woche nicht ausschließlich in Unterglasurmalerei beschäftigt wurde, gesetzlich und sachlich unbegründet, weshalb auch auf dessen Abweisung zu erkennen war.

Nr. 1133.

Die von einer Genossenschaft festgelegte Arbeitsordnung hindert nicht die Vereinbarung abweichender Vertragsbedingungen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Teplitz vom 13. April 1906, Cr. I, 108/6.

Das Klagebegehren auf Zahlung einer Lohnentschädigung für die Zeit vom Tage der Entlassung bis zum nächsten Zahltage wurde abgewiesen.

Gründe: Die Parteien haben vereinbart, daß Kläger jederzeit und aus was immer für einem Grunde entlassen werden und ebenso auch jederzeit aus der Arbeit ohne Kündigung austreten kann; hiebei wurde nicht davon Erwähnung getan, daß die sofortige Entlassung nur an einem Samstage erfolgen dürfe. Damit haben aber die Parteien in Kraft des ihnen gemäß § 72 G. O. zustehenden Rechtes der freien Übereinkunft, welcher lediglich durch die Gesetze Grenzen gezogen sind, die beiderseitige sofortige und jederzeitige Lösung des Arbeitsverhältnisses dem Inhalte ihres Arbeitsvertrages einbezogen und erscheint demgegenüber die vom Kläger intendierte Berufung auf § 10 der Arbeitsordnung für die Teplitzer Baugenossenschaft (§ 88a G. O.), wonach die Entlassung immer nur am Ende der Woche erfolgen dürfe und bei einer ungerechtfertigten Entlassung unter der Woche der Arbeiter bis zum Zahltage nach Maßgabe seines Verdienstes schadlos gehalten werden muß, vorliegend um so unzutreffender, als, wie dies gleichfalls durch die Zeugenaussage des F. H. erhärtet wurde, von einer Arbeitsordnung der Teplitzer Baugenossenschaft bei Aufnahme des Klägers überhaupt nicht gesprochen wurde, selbe daher auch niemals Bestandteil des Arbeitsvertrages geworden ist.

Nr. 1134.

Die bei der Aufnahme dem Hilfsarbeiter gemachte Zusicherung, daß er bei zufriedenstellenden Leistungen einen langjährigen Posten haben würde, schließt die Kündigung nicht aus.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mährisch-Ostrau vom 2. Dezember 1905, Cr. II, 767/5.

Nach der unbestrittenen Darstellung beider Teile wurde der Kläger als Kupferschmied von dem Beklagten mit Brief vom 31. Oktober 1905 aufgenommen und demselben bei Eintritt in die Arbeit die Arbeitsordnung, die eine 8tägige Kündigung festsetzt, gegen Unterschrift eingehändigt; der bezogene Brief enthält unter anderem den Beisatz: „Bei zufriedenstellenden Leistungen würden Sie einen langjährigen Posten bei mir haben."

Der Kläger beschwerte sich gleich bei der ersten Lohnzahlung wegen des geringen Lohnes mit dem Bemerken, unter solchen Umständen nicht weiter bleiben zu können. Diese Äußerung sah der Beklagte als Kündigung an, ohne jedoch die sich hieraus ergebenden Konsequenzen zu ziehen, da er zur Zeit des Ablaufes der Kündigungsfrist verreist war und bei der Rückkehr den Kläger noch in der Fabrik antraf; der Beklagte kündigte daher dem Kläger am 25. November 1905 unter Hinweis auf die Bestimmung der Arbeitsordnung und mit dem Bemerken, daß seine Leistungen mangelhaft und daher nicht zufriedenstellend seien, das Arbeitsverhältnis 8tägig auf.

Das vom Kläger gestellte Begehren, diese Kündigung für rechtsunwirksam zu erklären, wurde abgewiesen.

Gründe: Ob die Äußerung des Klägers, „unter solchen Umständen nicht weiter bleiben zu können", als Kündigung aufzufassen war, wie dies seitens des Beklagten geschah, bedarf keiner weiteren Erörterung, da jene Kündigung gegenstandslos erscheint, weil ja nach Ablauf jener Kündigungsfrist das Arbeitsverhältnis bis zur neuerlichen beklagterseits erfolgten Kündigung fortgesetzt wurde.

Diese letztere in Gemäßheit der Arbeitsordnung gegebene Kündigung erkannte jedoch das Gericht als rechtswirksam an, da es die briefliche Erklärung, auf die sich Kläger stützt, als eine viel zu unbestimmte und vage erachtete, als daß derselben irgend eine rechtliche Bedeutung beigemessen und in ihr insbesondere eine Vereinbarung über die Unkündbarkeit des Vertragsverhältnisses für eine bestimmte Zeit erblickt werden könnte.

Daß sich übrigens auch der Kläger selbst der rechtlichen Belanglosigkeit jener Äußerung bewußt war und dieselbe als keinerlei Beschränkung der freien Kündbarkeit des Arbeitsverhältnisses empfand, geht schon aus seiner Äußerung „unter solchen Umständen nicht länger bleiben zu können", zur Genüge hervor.

Übrigens kann es keinem Zweifel unterliegen, daß sich Kläger durch die einwandlose Entgegennahme der Arbeitsordnung den in derselben enthaltenen Bestimmungen unterworfen hat und dieselben der Beurteilung des Vertragsverhältnisses zu Grunde zu legen sind.

In Ermanglung einer Vereinbarung über die Dauer des Dienstverhältnisses für eine bestimmte Zeit oder des Ausschlusses des Kündigungsrechtes während einer bestimmten Zeitdauer unterliegt daher auch dieses Vertragsverhältnis der nach § 77 Gew. O. zulässigen und vorliegenden Falles durch die Arbeitsordnung auf 8 Tage festgestellten beiderseitigen Kündigungsfrist, ohne daß auf die vom Beklagten behauptete Unzufriedenheit mit den klägerischen Leistungen weiter eingegangen werden müßte.

Wenn schließlich der Kläger zur Begründung des Anspruches anführt, daß ihm durch die Übersiedlung nach Mährisch-Ostrau bedeutende Unkosten erwachsen seien, so ist der Beklagte hiefür nicht verantwortlich zu machen, da der Kläger die vereinbarten Zureisekosten ersetzt erhielt und ein Vertragsbruch seitens des Beklagten, welcher ihn für den weiteren Schaden nach § 1295 a. b. G. B. ersatzpflichtig erscheinen lassen würde, nicht vorliegt.

Nr. 1135.

Bei Verweigerung der Arbeitsleistung an einem Feiertage kann der Arbeitgeber dem Hilfsarbeiter den für den Feiertag entfallenden Lohn vom Wochenlohne abziehen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mährisch-Ostrau vom 12. Jänner 1906, Cr. II, 15/6.

In dem Buchbindereigewerbe des Beklagten besteht die dem Kläger bekannte Übung, daß an Feiertagen — ausgenommen die sogenannten Normatage — am Vormittage gearbeitet und der volle Wochenlohn bezahlt wird. Für den Neujahrstag (Montag) verlangten die beim Beklagten bediensteten Gehilfen ohne Schmälerung des Wochenlohnes frei und erboten sich, die Vormittagsarbeit in Überstunden nachzutragen.

Der Beklagte wies dieses Anerbieten zurück und zog den am 1. Jänner feiernden Gehilfen den für diesen Tag entfallenden Lohn vom Wochenlohne ab.

Der auf Bezahlung des Lohnes für jenen Tag gerichtete Klagsanspruch wurde abgewiesen.

Gründe: Der dem Kläger gemachte Lohnabzug stellt sich als gerechtfertigt dar, denn nach der unbestrittenen, dem Kläger bekannten Übung wurde in dem Betriebe des Beklagten, ebenso wie in den meisten übrigen h. o. Gewerbsbetrieben der gleichen Art, an den gewöhnlichen Feiertagen vormittags gearbeitet und ist durch die Behauptung des Klägers, daß an diesem Neujahrstage in einzelnen Werkstätten nicht gearbeitet wurde, noch keineswegs ein gegenteiliger Ortsgebrauch erwiesen.

Nach Artikel 1 des Gesetzes vom 16. Jänner 1895, R. G. Bl. Nr. 21, hat nur an Sonntagen alle gewerbliche Arbeit zu ruhen, wogegen dieselbe an Feiertagen ausdrücklich insoweit erlaubt ist, daß dem Arbeiter die Gelegenheit zum Besuche des vormittägigen Gottesdienstes geboten wird.

Hiezu wurde aber die Freigebung keineswegs verlangt, sondern die Gleichstellung des Feiertages mit den Sonntagen erst unbedingt und dann gegen nachträgliche Abstattung der Arbeitszeit in Überstunden begehrt.

Nach dem vorzitierten Gesetze ist die Berechtigung des Arbeitgebers, an Feiertagen arbeiten zu lassen, zweifellos und erscheint der dem Kläger wegen der grundlos verweigerten Arbeitsleistung gemachte Lohnabzug vollkommen begründet, weil demselben bei dieser Sachlage eben nicht der volle, auch den Teilbetrag für die an dem Feiertage zu verrichtende Arbeit enthaltende Wochenlohn gebührt.

Das Anerbieten des Klägers, die Vormittagsarbeit in Überstunden nachzutragen, ist mit Rücksicht auf die Ablehnung jenes Antrages ohne rechtliche Bedeutung, da eine Änderung der Vertragsbestimmungen hinsichtlich der Arbeitszeit nur im Einverständnisse beider Teile vorgenommen werden kann.

Nr. 1136.

Der an der Fortsetzung des Baues infolge behördlichen Auftrages behinderte Bauführer ist verpflichtet, die unter Kündigungsausschluß aufgenommenen Arbeiter gemäß § 1155 a. b. G. B. zu entschädigen, wenn er sie mit der Zuweisung weiterer Arbeit hinhält.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mährisch-Ostrau vom 29. März 1905, Cr. II, 166/5.

Die beim beklagten Maurermeister als Maurer beschäftigten Kläger mußten die Arbeit am 23. März 1905 wegen der behördlich

verfügten Einstellung des Baues aussetzen, fanden sich infolge Auftrages des Beklagten täglich zur Arbeit ein, wurden jedoch stets wieder unverrichteter Dinge weggeschickt, da die vom Beklagten erhoffte Aufhebung des Bauverbotes nicht eintraf; am 27. März 1905 wurden sie, da Ausschluß der Kündigungsfrist vereinbart war, unter Ausfolgung ihrer Arbeitsbücher entlassen.

Dem Anspruche der Kläger auf Bezahlung des Lohnes für fünf Arbeitstage wurde stattgegeben.

Gründe: Laut Zuschrift des Bürgermeisteramtes als Baubehörde I. Instanz wurde die Fortsetzung des Baues aus öffentlichen Rücksichten amtlich eingestellt, weil die Grundmauern nicht auf die vorgeschriebene Tiefe und mit vorschriftswidrigem Materiale ausgeführt wurden.

Diese ordnungswidrige Bauführung involviert ein Verschulden des Beklagten; derselbe erscheint daher gemäß § 1155 a. b. G. B. verpflichtet, die Arbeiter auch für die Tage, während welcher sie keine Arbeit verrichteten, jedoch zur Arbeitsleistung bereit waren, in angemessener Weise zu entschädigen. Die Höhe der Entschädigung deckt sich mit den vereinbarten Arbeitslöhnen, um deren Entgang die Kläger verkürzt erscheinen.

Die Einwendung des Beklagten, die Kläger mögen sich, da die Baueinstellung nach seiner Ansicht eine unbegründete sei, mit ihren Ersatzansprüchen an die Gemeinde halten, bedarf keiner weiteren Widerlegung, zumal die Kläger mit der Gemeinde in keinerlei Rechtsverhältnis stehen und die eventuell im Instanzenzug eingeholte endgültige Entscheidung, auch wenn sie zu Gunsten des Beklagten lauten würde, die Rechte der Kläger nicht beeinträchtigt und die Entschädigungspflicht des Beklagten keinesfalls behebt, da nach § 1155 a. b. G. B. der bestellten und zur Verrichtung der Arbeit bereiten Person auch jenenfalls eine Entschädigung gebührt, wenn sie von dem Besteller überhaupt durch Zeitverlust verkürzt worden ist; es wäre sohin Sache des Beklagten gewesen, die unter Kündigungsausschluß aufgenommenen Kläger, wenn er sich vor weiterem Schaden schützen wollte, sofort zu entlassen, nicht aber, wie er es tat, sie zur Arbeit zu bestellen und hinzuhalten.

Von einem vereinbarten Aussetzen der Arbeit ohne Lohnbezug kann gegebenenfalls auch keine Rede sein, da dies hätte ausdrücklich vereinbart werden müssen, eine derartige Vereinbarung aber nicht getroffen wurde.

Nr. 1137.

Anspruch des unter Kündigungsausschluß aufgenommenen Tagarbeiters auf den vollen Taglohn bei einer Unterbrechung der Arbeit infolge Betriebsstörung. (§§ 83 Gew. O., 1155, 1311 a. b. G. B.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mähr.-Ostrau vom 28. September 1905, Cr. II, 625/5.

In dem Unternehmen des Beklagten, laut dessen Arbeitsordnung die Kündigung beiderseits ausgeschlossen ist, wurde der Betrieb am Samstag den 23. September 1905 vormittags wegen einer Betriebsstörung (Reparatur an einem Kessel) eingestellt. Da der Zeitpunkt der Fortsetzung der Arbeit ungewiß war, ging Kläger nach Hause.

Als er abends um die Auszahlung kam, wurde er unter Ausfolgung des Arbeitsbuches entlassen und ihm der Lohn für diesen Tag verweigert.

Der Kläger, der pro Tag entlohnt war, begehrt Bezahlung des vollen Taglohnes, dem Antrage wurde stattgegeben.

Gründe: Die Einwendungen des Beklagten, daß Kündigungsausschluß vereinbart ist und der Betrieb nachmittags, als Kläger nicht zugegen war, wieder fortgesetzt wurde, vermögen den Klagsanspruch nicht zu entkräften.

Zu erwägen ist, daß der Kläger nicht im Stunden-, sondern im Taglohne stand und daß nur Kündigungsausschluß im allgemeinen ohne nähere Bestimmung, daß die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu jeder beliebigen Tageszeit ohne Kündigung erfolgen kann, vereinbart war.

Da der Kläger am Abend bei der Entlohnung entlassen wurde und vormittags bis zu der durch die eingetretene Betriebsstörung verursachten Arbeitseinstellung seiner Arbeit oblag, weiters der Zeitpunkt der Fortsetzung der Arbeit am nämlichen Tage unbestimmt war und ein Auftrag, in der Betriebsstätte zu bleiben oder nachmittags anfragen zu kommen, ihm nicht erteilt wurde, muß schon aus diesem Grunde nach § 1155 a. b. G. B. der Klagsanspruch als berechtigt angesehen werden, zumal nach dem Arbeitsvertrage der Tag als Zeiteinheit sowohl für die Arbeit als auch für die Entlohnung zu betrachten ist.

Überdies erscheint auch nach der ausdrücklichen Bestimmung des § 83, Abs. 2, Gew. O. der Unternehmer verpflichtet, dem Hilfsarbeiter den Lohn für die Dauer der Betriebsstörung zu bezahlen, da dieses Ereignis als ein den Gewerbsinhaber treffender Zufall betrachtet werden muß (§ 1311 a. b. G. B.).

Nr. 1138.

Ein vereinbarungsgemäß nur halbtägig beschäftigter Hilfsarbeiter kann für die in die Kündigungsfrist fallenden Arbeitstage nicht den ganztägigen Lohn beanspruchen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 11. März 1904, Cr. II, 83/4.

Kläger (Tischlergehilfe) wurde während der Probezeit (1. bis 14. Februar) gegen einen Lohn von 14 K pro Woche ganztägig beschäftigt. Nach Ablauf derselben erklärte Beklagter, daß jetzt genug auf Lager gearbeitet sei und bis Ostern, wo wieder auf Bestellungen seitens der Kundschaft zu rechnen sei, nur halbtägig werde gearbeitet werden. Kläger war hiemit einverstanden, indem er erklärte, daß er lieber halbtägig als gar nicht beschäftigt sei und nahm auch am 20. und 27. Februar den Lohn für je sechs halbe Tage widerspruchslos entgegen. Als jedoch das Arbeitsverhältnis durch die seitens des Beklagten am 27. Februar erklärte achttägige Kündigung mit dem Ablauf des 5. März (Samstag) beendet und dem Kläger der Lohn im Betrage von 7 K für sechs halbe Arbeitstage bezahlt wurde, beanspruchte Kläger den für weitere sechs halbe Tage entfallenden Lohn, indem er meinte, daß die Bestimmung einer achttägigen Kündigung auch volle sechs in dieselbe fallende Arbeitstage in sich begreife.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Bei jedem Arbeitsvertrage muß zwischen der Arbeitszeit und der Vertragszeit — der Dauer des Arbeitsverhältnisses — unterschieden werden. Beide können innerhalb der durch die Gesetze gezogenen Grenzen Gegenstand freier Übereinkunft sein (§ 72 Gew. O.). Im Gegenstandsfalle war wohl die Arbeitszeit durch gegenseitige Willensübereinstimmung festgesetzt, nicht aber auch die Vertragszeit. Es mußte daher das Arbeitsverhältnis erst durch Kündigung zeitlich begrenzt werden, um nach Ablauf der Kündigungsfrist zum Abschlusse zu gelangen. Die Tage der Kündigungsfrist waren also ein Teil der Vertragsdauer und sind als solche ganz unabhängig von der in dieselbe fallenden Arbeitszeit. Wurde dem Kläger am 27. Februar vereinbarungsgemäß auf acht Tage gekündigt, so wußte er, daß das Arbeitsverhältnis mit dem Ablaufe des 5. März (Samstag) gelöst sei. Er hatte daher in den letzten acht Tagen der durch die Kündigung gegebenen Vertragszeit nur den Anspruch, an den sechs in die Kündigungsfrist fallenden Werktagen halbtägig verwendet und hiefür entlohnt zu werden. Den auf diese Zeit entfallenden Lohn hat er, wie zugegeben, auch erhalten. Es war daher das auf Entlohnung für weitere sechs halbe Tage gerichtete Klagebegehren abzuweisen.

Nr. 1139.

Ein Handlungsgehilfe, dem gekündigt wurde, hat nach Handelsgebrauch das Recht, sich innerhalb einer den Umständen des Falles angemessenen Zeit auch während der Geschäftsstunden nach einem neuen Dienstposten umzusehen, der Prinzipal hat die entsprechende Zeit zu bestimmen und freizugeben. Verhält sich der Gehilfe eine Zeitlang im Geschäfte untätig, um seinen Prinzipal zur Bewilligung der für die Stellungssuche erforderlichen Zeit zu bewegen, so kann er deswegen nicht entlassen werden. (Art. 64, Z. 3, H. G. B.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 8. Jänner 1904, Cr. I., 6/4.

Der Kläger (Kommis) ersuchte den Beklagten (Kaufmann) infolge der Kündigung um Freigebung von zwei Vormittagsstunden, weil er sich einen neuen Posten suchen und persönlich vorstellen wollte. Der Beklagte entgegnete ihm darauf: „Bis ich werde wollen!“ Der Kläger stellte die Bedienung der Kunden ein und ließ auch die Aufforderung des Beklagten, seine Pflicht zu tun, unbeachtet. Deswegen entlassen, belangte er seinen Dienstgeber auf Gehaltsentschädigung für den noch übrigen Teil der Kündigungsfrist.

Der Klage wurde stattgegeben.

Gründe: Nach Geschäftssitte wird es einem Handlungsgehilfen, dessen Engagement gekündigt ist, gestattet, sich in einer den Umständen des Falles angemessenen Zeitdauer auch während der Dienststunden nach einer neuen Stellung umzusehen, da es, wenn die Umschau während der Geschäftsstunden ausgeschlossen wäre, dem Gehilfen in den meisten Fällen unmöglich sein würde, eine neue Stellung zu erhalten. Diese Geschäftssitte ist allgemein anerkannt und bedarf als eine Tatsache, die bei dem Gewerbegerichte offenkundig ist, keines Beweises (§§ 269 und 364 Z. P. O.). Der Kläger ist erst seit einem Monate in Brünn, hier durchaus fremd und zudem, wie er behauptet, mittellos. Diese Umstände sowie die Kürze der Kündigungsfrist rechtfertigen vollauf die Eile, mit der vom Kläger das Aufsuchen eines neuen Dienstverhältnisses betrieben wird. Die Zeit von 10 bis 12 Uhr vormittags ist bekanntermaßen die übliche Zeit für persönliche Vorstellungen. Da nun der Kläger am 4. d. M. zu der bezeichneten Zeit bei dem Kaufmanne B. wegen eines allfälligen Engagements vorsprechen wollte, so erschien sein dem Beklagten vorgetragenes Anliegen um Gewährung eines Urlaubes zu diesem Zwecke nicht unangebracht. Der Beklagte konnte also über obiges Anliegen nicht mit der dasselbe nahezu ablehnenden Antwort, bis er werde wollen, hinweggehen, ohne sich einer Verletzung der obigen Geschäftssitte schuldig zu machen. Er hätte wohl für bestimmte Zeiträume anordnen können, daß der Kläger sich während der Geschäftsstunden

nicht entfernen dürfe. Ohneweiters durfte er aber dessen Ansuchen nicht abschlagen. Der Kläger war daher nicht im Unrechte, wenn er sich im Geschäfte zuwartend verhielt, um eine Erklärung des Beklagten in der Richtung entgegenzunehmen, inwieweit dieser ihm Zeit zum Aufsuchen eines neuen Postens zu gewähren bereit sei. Der Kläger wurde aber nicht nur nicht angehört, sondern, nachdem er die Bedienung der Kunden eingestellt hatte, um den Beklagten zu einem den Verhältnissen entsprechenden Entgegenkommen zu bestimmen, entlassen. Wenn der Beklagte darauf hinweist, daß der Kläger seine Dienste zu leisten verweigert und dadurch Grund zu seiner Entlassung gegeben habe (Art. 64, Z. 3, H. G. B.), so ist dies nicht richtig. Denn der Kläger hat nicht seine Dienste verweigert, sondern auf Grund der eingangs bezogenen Geschäftssitte gemäß Art. 1 und 57 H. G. B. Freistunden behufs Aufsuchens einer anderen Dienststelle verlangt. Da nun der Beklagte dieses Verlangen nicht entsprechend berücksichtigt, selbst eine Erklärung darüber, wann sich der Kläger nach einer neuen Stellung umsehen könne, nicht abgegeben, sondern den auf eine den Umständen angemessene Äußerung wartenden Kläger entlassen hat, so ist er selbst derjenige Teil, der die im Handelsverkehre geltenden Gewohnheiten und Gebräuche unbeachtet gelassen und die danach auszulegenden Vertragsrechte (Art. 279 H. G. B.) verletzt hat. Er ist daher nach § 84 Gew. O. und § 25 E. G. zum Handelsgesetzbuche verpflichtet, dem Kläger wegen ungerechtfertigter Entlassung den Gehalt bis Ablauf der Kündigungsfrist zu vergüten.

Nr. 1140.

Ist die Erteilung einer schriftlichen Bestätigung über die Höhe des vereinbarten Lohnes nicht als Vertragsbedingung verabredet (§ 884 a. b. G. B.), so kann wegen Verweigerung dieser Bestätigung der Arbeitnehmer nicht das Arbeitsverhältnis sofort lösen und Ersatz für die Kündigungsfrist begehren.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mährisch-Ostrau vom 20. Mai 1905, Cr. II, 309/5.

Von der beklagten Gewerkschaft wurden durch ihren Vertreter 47 Arbeiter in einer Aufnahmskanzlei in Prag aufgenommen; ihnen wurden die Minimallöhne mitgeteilt und nach ihrem Eintreffen und nach ärztlicher Untersuchung die Arbeitsordnungeingehändigt.

Letztere bestimmt eine beiderseitige 14tägige Kündigungsfrist, normiert in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Bestimmungen die Gründe der sofortigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses und besagt im § 9, daß der Arbeitslohn im vorhinein vereinbart und bei Entloh-

nung im Akkord die Akkordsätze vor Beginn der Arbeit festgesetzt werden.

Drei dieser Arbeiter verweigerten die Aufnahme der Arbeit, weil die versprochenen Minimallöhne zwar nicht in Abrede gestellt, wohl aber eine schriftliche Bestätigung dieser Vereinbarung seitens der Betriebe ihnen verweigert wurde und begehren Ersatz für die Kündigungsfrist, da ihnen der Aufnahmsbeamte gesagt hätte, er gebe ihnen die Vereinbarung bezüglich der Minimallöhne auch schriftlich, wenn sie wollten.

Demzufolge betrachten sich die Kläger als zum sofortigen Austritte berechtigt und berufen sich bezüglich der Zusage auf den Zeugen K. H.

Die beklagte Gewerkschaft beantragt kostenpflichtige Klagsabweisung, da eine schriftliche Vereinbarung der Minimallöhne nicht als Vertragsbedingung stipuliert war — Zeugenschaft des aufnehmenden Beamten N. N. —, die versprochenen Minimallöhne nicht in Abrede gestellt wurden und laut Arbeitsordnung derartige schriftliche Übereinkommen mit den Arbeitern nicht vorgesehen sind.

Der aufnehmende Beamte als Zeuge vernommen, bestätigte, daß er keinem der Arbeiter eine schriftliche Zusage machte und ihnen auch nicht mitteilte, daß dies in der Betriebsstätte geschehen werde.

Der von den Klägern geführte Zeuge K. H. bestätigte, daß er bei der Aufnahme der Kläger nicht zugegen war, daß ihm selbst jedoch der aufnehmende Beamte in Prag sagte, daß er es ihm auch schriftlich geben könne.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Weder nach den Behauptungen der Kläger noch nach den Ergebnissen des Beweisverfahrens wurde die schriftliche Bestätigung über die Höhe der Minimallöhne als eine besondere Vertragsbedingung stipuliert, noch fand zwischen den Parteien eine ausdrückliche Verabredung über den künftigen Abschluß eines schriftlichen Vertrages nach § 884 a. b. G. B. statt.

Auch wenn die Behauptung hinsichtlich der angeblichen Erklärung des Aufnahmsbeamten den Tatsachen entsprechen würde, würde die rechtliche Beurteilung hiedurch keine Änderung erfahren, da jene Äußerung nicht als Vertragsbestimmung, sondern als bloßes Versprechen aufgefaßt werden müßte; denn wenn der Aufnahmsbeamte den Klägern seinerzeit das Versprechen gegeben hätte, ihnen, wenn sie wollten, die Zusage bezüglich des Minimallohnes auch schriftlich zu geben, so stand es denselben zu, dieses Versprechen nach § 862 a. b. G. B. ohne Verzug anzunehmen, was sie jedoch unterließen und somit zu erkennen gaben, daß sie von dem Aufnahmsbeamten die fragliche schriftliche Vereinbarung nicht beanspruchen.

Da die zugesagte Höhe der Minimallöhne von der beklagten Seite

auch nicht in Abrede gestellt, sondern anerkannt wird, so kann von einer Verletzung wesentlicher Vertragsbestimmungen im Sinne des § 82 a., lit. d., Gew. O. keine Rede sein und stellt sich die Arbeitsverweigerung der Kläger als ein unbefugtes Verlassen der Arbeit nach § 82, lit. f., Gew. O. dar, aus welchem Grunde beklagterseits die sofortige Auflösung des Arbeitsverhältnisses hätte vorgenommen werden können.

Nr. 1141.

Wurde beim Arbeitsantritte die nachträgliche Vorlage des Arbeitsbuches bedungen, so kann, wenn diese Bedingung nicht eingehalten wird, der Hilfsarbeiter ohne Kündigung entlassen werden.

Urteil des Gewerbegerichtes in Prag vom 7. Juli 1905, Cr. IV, 672/5.

Am 18. Juni 1905 wurde der Ziegelstreicher A. vom B. als Hilfsarbeiter aufgenommen. A. verpflichtete sich das Arbeitsbuch bis 23. Juni 1905 vorzulegen. Als er dieser Verpflichtung nicht nachkam und als B. am 26. Juni 1905 das Arbeitsbuch von ihm verlangte und er es nicht vorlegen konnte, erklärte ihm B. „ohne Arbeitsbuch kann ich Sie nicht weiter arbeiten lassen", worauf A. die Arbeit verließ und auf Bezahlung des Lohnes für die gesetzliche 14tägige Kündigungsfrist klagte.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Das Arbeitsbuch ist beim Eintritte in das Arbeitsverhältnis vom Gewerbsinhaber in Aufbewahrung zu nehmen, § 80c, Gew. O., und soll daher ein Hilfsarbeiter ohne Arbeitsbuch gar nicht in Arbeit genommen werden.

Die Vorlage des Arbeitsbuches ist zur Entstehung des Lohnvertrages gesetzlich zwar nicht erforderlich, wird aber die Vorlage des Arbeitsbuches ausdrücklich bedungen, dann ist der Lohnvertrag unter einer Suspensivbedingung abgeschlossen, §§ 696, 703, 897 bis 900 a. b. G. B. und war der Beklagte, gleichgültig, ob der Lohnvertrag als sofort entstanden angesehen oder aber ob seine Entstehung erst von der faktischen Vorlage des Arbeitsbuches abhängig gemacht wird, zur sofortigen Entlassung des Klägers vertragsmäßig, § 72, Gew. O. berechtigt, weil Kläger die Bedingung, unter welcher er in Arbeit genommen wurde, nicht erfüllt, somit den von ihm behaupteten Lohnvertrag nicht eingehalten hat. Nachdem er selbst den eingegangenen Vertrag nicht erfüllt hat, klagt er mit Unrecht auf Zahlung der Entschädigung für die nicht eingehaltene Kündigungsfrist, §§ 77 und 84, Gew. O., weil er auf Erfüllung, respektive Einhaltung des Lohn-

vertrages durch den Beklagten keinen Anspruch hat, § 1052, a. b. G. B., womit auch die Abweisung seiner Klage begründet erscheint.

Nr. 1142.

Der bis zur Vorlage des Arbeitsbuches provisorisch aufgenommene Hilfsarbeiter kann, wenn er bis zum Ablaufe der ihm hiezu gesetzten Frist die Übergabe des Arbeitsbuches verweigert, ohne Kündigung entlassen werden.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mährisch-Ostrau vom 17. Jänner 1905, Cr. II, 17/5.

Die Klage eines Fleischergehilfen auf Ersatz für die 14tägige Kündigungsfrist wurde abgewiesen.

Gründe: Nach den unbestrittenen Angaben beider Teile wurde die Aufnahme des Klägers als eine bis zur Übergabe des Arbeitsbuches „provisorische" bezeichnet.

Diesem Ausdrucke kann allerdings nicht etwa die Bedeutung beigemessen werden, daß das Arbeitsverhältnis binnen der festgesetzten Frist jederzeit zur Auflösung gebracht werden könnte, da es dadurch, daß dem Kläger zur Erfüllung der ihm gesetzten Bedingung ein bestimmter Termin gegeben wurde, zeitlich befristet war; der gedachte Ausdruck ist daher nur im konditionellen Sinne aufzufassen und dahin auszulegen, daß das Arbeitsverhältnis erst dann zu einem bestimmten werden sollte, wenn das Arbeitsbuch bis zum Ablaufe der hiezu gesetzten Frist von dem Hilfsarbeiter beigebracht wird.

Es ist daher die rechtzeitige Übergabe des Arbeitsbuches als eine Suspensivbedingung aufzufassen und da der Kläger die vereinbarte Bedingung in der ihm hiefür gesetzten Frist durch sein Verhalten unerfüllt ließ, erschien der Beklagte berechtigt, die sich aus der Nichterfüllung ergebenden Konsequenzen zu ziehen und das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung zur Auflösung zu bringen.

Nr. 1143.

Aus der Übernahme des Arbeitsbuches zur einstweiligen Verwahrung bis zum Einlangen der einzuholenden Auskünfte kann nicht auf das Zustandekommen des Dienstvertrages geschlossen werden.

Urteil des Gewerbegerichtes Graz vom 4. September 1905, Cr. I, 525/5.

Kläger wurde angeblich am 14. August 1905 von der Beklagten als Kaffeekoch aufgenommen, der Dienst sollte am 1. Oktober 1905 angetreten werden; eine Vereinbarung über den Lohn und die Kündigungsfrist wurde nicht getroffen. Am 21. August 1905 wurde aber dem Kläger das Arbeitsbuch mit der Mitteilung zurückgeschickt, daß die Beklagte ihn nicht brauchen könne.

Wegen grundloser vorzeitiger Entlassung begehrt Kläger die Entschädigung an Lohn, Kost und Quartier für die gesetzliche Kündigungsfrist mit 44 K 80 h.

Die Beklagte wendet ein, daß sie mit dem Kläger am 14. August 1905 nur über seine allfällige Aufnahme als Kaffeekoch verhandelt, ihn aber noch nicht aufgenommen, sondern sich ausdrücklich vorbehalten habe, über ihn noch Nachfrage zu halten und ihm dann mitzuteilen, ob sie ihn aufnehmen werde, weshalb sie auch sein Arbeitsbuch in einstweiliger Verwahrung behielt. Über die Höhe des Lohnes und die sonstigen Arbeits- und Vertragsbedingungen und die Zeit seines Diensteintrittes habe sie mit dem Kläger nichts vereinbart.

Wegen ungünstiger Auskünfte habe sie dem Kläger am 15. August 1905 das Arbeitsbuch zurückgeschickt und mitgeteilt, daß sie ihn nicht aufnehmen könne.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Voraussetzung der vom Kläger geltend gemachten Entschädigungsansprüche an Lohn und sonstigen Nebengenüssen für die gesetzliche Kündigungsfrist ist der Nachweis eines zu stande gekommenen Arbeits- und Lohnvertrages.

Diese Voraussetzung kann jedoch nicht als gegeben angenommen werden.

Denn auf Grund der durch die eidliche Aussage des Zeugen Franz S. und durch das teilweise Zugeständnis des Klägers unterstützten Angaben der Beklagten konnte nur als erwiesen angenommen werden, daß zwischen der Beklagten und dem Kläger am 14. August 1905 Unterhandlungen wegen der Aufnahme des letzteren als Kaffeekoch gepflogen wurden, daß diese aber nicht zum Abschlusse gelangten, daß sich vielmehr die Beklagte noch Erkundigungen über den Kläger, sowie die weitere briefliche Mitteilung an den Kläger über seine Aufnahme und die Zeit seines Dienstantrittes vorbehalten hat. Dafür spricht auch der vom Kläger selbst zugegebene Umstand, daß über die wesentlichen Vertragsbedingungen (Arbeitsleistung, Lohn, Kündigungsfrist, Dienstantritt) keine Vereinbarungen getroffen worden sind.

Die bloße Übernahme des Arbeitsbuches zur einstweiligen Verwahrung begründet aber noch nicht die Perfektion des Dienstvertrages (§§ 861, 1151 und 1152 a. b. G. B.).

Bei dem Mangel eines endgültig abgeschlossenen Arbeitsvertrages liegt auch keine Vertragsbrüchigkeit der Beklagten vor und kann daher der Kläger aus der Bestimmung des § 84 Gew. O. einen Entschädigungsanspruch nicht ableiten.

1144.

Der Ausfolgung des Arbeitsbuches bei vereinbartem „Aussetzen" der Arbeit muß nicht unter allen Umständen die Bedeutung einer vorzeitigen Entlassung beigemessen werden.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mährisch-Ostrau vom 23. Jänner 1906, Cr. II, 42/6.

Der beklagte Anstreichermeister richtete am 13. Jänner 1906 an mehrere seiner Gehilfen die Anfrage, ob sie nach Beendigung der begonnenen Arbeiten mit dem Aussetzen der Arbeit für die Dauer von 2 bis 3 Wochen einverstanden seien und knüpfte hieran nach deren Zustimmung die Anfforderung, ihre Adressen behufs seinerzeitiger Verständigung bekanntzugeben; am Tage der Beendigung der Arbeiten — 19. Jänner — ließ der Beklagte, da er krank wurde, die ausgefüllten Arbeitsbücher in der Werkstätte zurück.

Drei Gehilfen begehrten wegen grundloser Entlassung Ersatz für die Kündigungsfrist.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Da das Aussetzen der Arbeit für die Dauer von 2 bis 3 Wochen von beiden Teilen vereinbart war, der Beklagte die Erfüllung seiner übernommenen Verpflichtung zur seinerzeitigen Wiederbeschäftigung der Kläger niemals in Abrede stellte und dieselbe auch bei der Verhandlung aufrechterhielt, haben die Kläger keinen triftigen Grund, aus der bloßen Zurücklassung der Arbeitsbücher einen stillschweigenden Widerruf jener Vereinbarung abzuleiten.

Wenn es auch richtig ist, daß die Ausfolgung des ausgefüllten Arbeitsbuches im allgemeinen als eine die Entlassung und sofortige Auflösung des Arbeitsverhältnisses bezweckende Willenskundgebung zu deuten ist, so kann hieraus noch nicht gefolgert werden, daß diese Auslegung unter allen Umständen zur Anwendung kommen muß, zumal, wie im vorliegenden Falle, eine gegenteilige Vereinbarung vorliegt, die eine derartige Auslegung nicht zuläßt.

Allerdings besagen §§ 80 c und 80 d Gew. O., daß das Arbeitsbuch erst nach ordnungsmäßiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem Hilfsarbeiter zu erfolgen ist und macht eine Verzögerung dieser Verpflichtung den Gewerbeinhaber nach § 80 g Gew. O. entschädigungspflichtig; aus einer vorzeitigen Ausfolgung des Arbeitsbuches können jedoch dem Arbeiter keinerlei Nachteile erwachsen; denn wenn auch die im Zeugnisse bestätigte Arbeitszeit eine geringere ist und über die neuerliche Arbeitszeit nach dem Aussetztermine ein neues Zeugnis ausgestellt werden müßte, so läßt sich das mit einem kurzen Verwendungausweise etwa verknüpfte Odium durch den wahrheitsgetreuen Zusatz, daß die Unterbrechung auf das infolge Arbeits-

mangels verursachte Aussetzen der Arbeit zurückzuführen ist, leicht beseitigen.

Andrerseits bietet der Besitz des Arbeitsbuches dem Arbeiter die Gelegenheit — und dies war auch das Motiv, das den Beklagten zu seiner Handlungsweise bestimmte — sich für die Zeit des Aussetzens nach Ermessen und Belieben eine andere provisorische Arbeit zu beschaffen; auch erspart eine eventuelle Abmeldung bei der Krankenkasse dem Arbeiter die entfallende Beitragsleistung, ohne daß er nach Art. II des Gesetzes vom 4. April 1889, R. G. Bl. Nr. 39, der Mitgliedschaft und des Rechtes auf die Kassenleistungen durch mindestens 6 Wochen verlustig würde.

Wenn schließlich die Kläger bei der Abhebung der Arbeitsbücher in Betreff der vereinbarten Arbeitsfortsetzung in Zweifel waren, so bedurfte es einer einfachen Anfrage beim erkrankten Meister, die zur Beseitigung ihrer Bedenken geführt hätte.

Da eine Verletzung der Vertragspflicht seitens des Beklagten zumindest derzeit nicht gegeben erscheint, stellt sich der Klageanspruch nach § 84 Gew. O. als unbegründet dar.

Nr. 1145.

Die Verpflichtung des Gewerbeinhabers zur Herausgabe des Arbeitsbuches ist eine Holschuld; ein zur Schadloshaltung verpflichtender Verzug fällt ihm erst dann zur Last, wenn die Herausgabe des Arbeitsbuches fruchtlos verlangt wurde.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Teplitz vom 26. März 1906, Cr. I, 86/6.

Dem Klagebegehren auf Ersatz des Lohnes für 10 Arbeitstage wurde nur hinsichtlich des auf 2 Arbeitstage entfallenden Betrages stattgegeben.

Gründe: Der Kläger begehrt mit der gegenständlichen Klage den Ersatz des Schadens, der ihm angeblich dadurch erwachsen ist, daß ihm trotz seiner Entlassung am 12. März 1906 von dem Beklagten erst am 20. März l. J. bedeutet wurde, sein Arbeitsbuch sei verloren gegangen. Nachdem ihm am 21. März d. J. brieflich zum Zwecke der Anschaffung eines neuen Arbeitsbuches die damit verbundenen Kosten per 22 h übermittelt wurden, habe er sich erst am 22. März 1906 ein neues Arbeitsbuch besorgt. Er habe infolgedessen durch 10 Tage keine Arbeit aufsuchen können und beanspruche daher den auf diese Zeit entfallenden Lohn als Verdienstentgang.

Nun erscheint allerdings durch die übereinstimmenden Angaben beider Teile sichergestellt, daß mit Rücksicht auf die unter den Maler-

gehilfen entstandene Lohnbewegung wegen Nichtannahme der von den Meistern aufgestellten Arbeitsbedingungen das Arbeitsverhältnis bereits mit dem 12. März 1906 aufgelöst wurde. Durch das Zugeständnis des Beklagten ist auch außer Frage gestellt, daß das Arbeitsbuch des Klägers tatsächlich beim Beklagten in Verlust geraten ist.

Kläger war demnach gemäß § 80 g, Abs. 3 Gew. O. berechtigt, den ihm infolge nicht rechtzeitiger Aushändigung des Arbeitsbuches seitens dem Beklagten erwachsenen Schaden gegen letzteren geltend zu machen.

Betreffend aber die Höhe dieses Schadens, so muß hiebei zuförderst betont werden, daß dem Arbeitgeber nur die Verpflichtung zum Ersatze jenes Schadens aufgebürdet werden kann, welcher wirklich auch ein Verschulden seiner Person zur unbedingten Voraussetzung hat. In dieser Richtung wurde aber vom Kläger selbst zugestanden und muß daher als erwiesen angenommen werden, daß Kläger, trotzdem seine Entlassung bereits am 12. März 1906 erfolgt ist, sich erst am 20. März 1906 nach dem Verbleibe seines Arbeitsbuches erkundigte und kann demnach, da nach der Diktion des § 80 c Gew. O., welcher ausdrücklich von einer Verpflichtung des Arbeitgebers zur Aushändigung spricht, diese nicht als Bringschuld, sondern lediglich als Holschuld aufgefaßt werden darf, von einem Ausfolgungsverzug des Beklagten und sohin einem Verschulden desselben insolange keine Rede sein, als der Kläger es selbst unterlassen hat, sich um die Erlangung seines Arbeitsbuches zu kümmern. Kläger hat aber nach den weiteren übereinstimmenden Angaben beider Teile erst am 20. März 1906 die Herausgabe seines Arbeitsbuches vom Beklagten verlangt und hat letzterer sohin gleich am 21. März 1906 unter gleichzeitigem Anschlusse der Beschaffungskosten den Kläger wegen Veranlassung der Ausstellung eines neuen brieflich verständigt, worauf dieser sich bereits am 22. März 1906 ein neues Arbeitsbuch besorgte. Die lediglich durch den Beklagten verschuldete Verzögerung der rechtzeitigen Aushändigung des Arbeitsbuches, bzw. die von demselben verschuldete Verzögerung des Wiedererlangens eines neuen Arbeitsbuches wegen Abhandenkommens desselben aus seiner Gewahrsame beträgt aber hienach nur 2 Tage und kann daher auch Kläger, da ihm infolge des dem Beklagten anzurechnenden Verschuldens nur für diese Zeit die Möglichkeit, andere Arbeit zu finden, entzogen wurde (§ 79 Gew. O.), gemäß §§ 1323 und 1324 a. b. G. B. auch nur für diese Zeit den Ersatz des entgangenen Verdienstes vom Beklagten beanspruchen, keineswegs aber steht es demselben zu, aus der von ihm durch nutzloses Zuwarten selbst verschuldeten Verzögerung in der Wiedererlangung eines neuen Arbeitsbuches irgend welche Rechte für sich abzuleiten.

Nr. 1146.

Das Arbeitsbuch ist dem entlassenen Hilfsarbeiter ohne vermeidbaren Verzug auszuhändigen, widrigenfalls Schadenersatzpflicht eintritt (§ 80 g, Abs. 2 Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 27. Mai 1904, Cr. I, 302/4.

Die Klägerin (Küchenmädchen in einer Gastwirtschaft) hat sich mit Zustimmung des Beklagten für die beiden Pfingstfeiertage in ihre Heimat begeben, ist aber um einen Tag länger ausgeblieben. Bei ihrer Ankunft am Mittwoch wurde sie sogleich entlassen und aufgefordert, sich am nächsten Tage ihr Dienstbuch zu holen. Sie wies dieses Ansinnen zurück und klagte bei dem Gewerbegerichte auf Herausgabe ihres Dienstbuches sowie auf Lohn-, Kost- und Quartierentschädigung wegen vorzeitiger Entlassung und wegen Nichtausfolgung des Dienstbuches.

Der Klägerin wurde vom Tage der Entlassung bis zum Tage der Urteilsfällung ein Betrag von 4 K 80 h an Entschädigung zuerkannt. Ihre Mehrforderung wurde für dermal abgewiesen.

Gründe: Die Klägerin ist am Tage nach den Pfingstfeiertagen unbefugt vom Dienste ausgeblieben, hat also gemäß § 80, lit. f Gew. O. Grund zu ihrer sofortigen Entlassung gegeben. Der Beklagte durfte sie daher ohneweiters entlassen und konnte deswegen nicht für entschädigungspflichtig erklärt werden (§ 84 Gew. O.). Doch hatte er ihr auch das mit den gesetzmäßigen Eintragungen (§ 36 der mährischen Dienstbotenordnung und § 80 d Gew. O.) und mit der Bestätigung über die polizeiliche Abmeldung (§ 11 der mährischen Statthaltereiverordnung vom 21. März 1857, L. R. Bl. II, Abt. Nr. 14) versehene Dienstbotenbuch ohne Verzug auszuhändigen. Dies hätte immerhin schon in den ersten Vormittagsstunden geschehen können. Bis dahin würde auch die Klägerin haben warten müssen. Mehr brauchte sie aber nicht zuzugestehen. Sie durfte daher das Ansinnen des Beklagten, einen ganzen Tag verstreichen zu lassen und sich erst am nächsten Tage ihr Dienstbuch zu holen, zurückweisen und wegen des in der Ausfolgung des Dienstbuches eingetretenen Verzuges (§ 1334 a. b. G. B.) sogleich klagbar auftreten. Der Beklagte hat bis zur Urteilsfällung die Herausgabe des Dienstbuches unterlassen. Er war daher zur Aushändigung des Dienstbuches zu verurteilen (§ 80 c Gew. O.) und gleichzeitig in den Ersatz des durch die bisherige Nichtausfolgung des Dienstbuches der Klägerin verursachten Schadens zu verfällen (§ 80 g, Abs. 2 Gew. O.). Hingegen war die Mehrforderung der Klägerin für dermal abzuweisen, nur für dermal deshalb, weil ihr das Dienstbuch noch heute übergeben werden kann und in diesem Falle kein weiterer Schaden entsteht.

Nr. 1147.

1. Die dem gewerblichen Hilfsarbeiter bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses erteilte Bestätigung über seine Arbeitsleistung ersetzt nicht die Ausfolgung des Arbeitsbuches (§ 80 c Gew. O.).
2. Die Erteilung einer solchen Bestätigung an den Hilfsarbeiter, der seinen Lohn und die Herausgabe des Arbeitsbuches verlangt, beinhaltet eine einverständliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses (§ 863 a. b. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Teplitz vom 22. Juni 1906, Cr. I, 192/6.

Nach den übereinstimmenden Angaben beider Streitteile trat Kläger am 8. Mai 1906 bei der beklagten Firma als Verschmelzer in die Arbeit, wobei Akkordlohn und eine 14tägige Kündigungsfrist ausbedungen war.

Am Samstag, den 9. Juni 1906 war Kläger mit dem Lohne nicht zufrieden, den ihm der Schleifermeister bezahlte, dem er als Hilfsarbeiter zugeteilt war und der ihn auch vertragsmäßig zu entlohnen hatte. Infolgedessen erschien Kläger von Montag, den 11. Juni 1906 an nicht mehr zur Arbeit. Am Samstag, den 16. Juni 1906 kam Kläger um seinen Lohn für die frühere Woche. Zugleich verlangte er die Ausfolgung seines Arbeitsbuches.

Der Schleifermeister ging daraufhin in die Kanzlei der beklagten Firma und verlangte die Herausgabe des Arbeitsbuches des Klägers. Da es aber nicht gefunden wurde, ließ er sich von dem Kontoristen der beklagten Firma eine Bestätigung über die Tätigkeit des Klägers geben, welche nachstehenden Inhalt hatte: „Wir bestätigen hiedurch, daß der Verschmelzer A. B., geboren 1858, zuständig Stadeln bei Schüttenhofen, bei uns vom 8. Mai bis 16. Juni 1906 zur vollsten Zufriedenheit beschäftigt war.“ Unter dieser Bestätigung war neben dem Vordrucke der Firmenbezeichnung der Kontorist K. unterschrieben.

Am 19. Juni 1906 wurde dem Kläger erst das Arbeitsbuch ausgefolgt.

Kläger begehrt daher eine Lohnentschädigung für eine Woche und stellt das im Urteilsspruche bezeichnete Klagebegehren.

Der Vertreter der beklagten Firma beantragt Abweisung der Klage, indem er einwendet, daß vor der Ausfolgung des Arbeitsbuches das Arbeitsverhältnis überhaupt nicht aufgelöst war, daß überdies Kläger auf Grund der ihm erteilten Bestätigung überall Arbeit finden konnte, ohne daß es eines Arbeitsbuches bedurft hätte, daß daher dem Kläger aus der Verzögerung der Aushändigung des Arbeitsbuches ein Schade überhaupt nicht erwachsen ist.

Dem Kläger wurde nur der dem Verdienstentgange für die zwei in die Zwischenzeit fallenden Arbeitstage entsprechende Betrag zuerkannt, bezüglich des weiteren Betrages wurde das Klagebegehren abgewiesen.

Gründe: Durch die eidliche Aussage des als Zeugen abgehörten Schleifermeisters der beklagten Firma E. R. ist vor allem der Beweis erbracht, daß derselbe berechtigt war, selbständig über die ihm zugeteilten Hilfsarbeiter, zu welchen auch der Kläger zählte, zu verfügen und diese insbesondere durch andere zu ersetzen. E. R. hat nun dem Kläger, als er am Samstag, den 16. Juni 1906 das Arbeitsbuch verlangte, da das Arbeitsbuch nicht sofort zu beschaffen war, die Bestätigung übergeben und kann, wenn hiebei weiters noch berücksichtigt wird, daß Kläger bereits die ganze Woche vom 11. Juni 1906 ab von der Arbeit ferngeblieben war und am 16. Juni 1906 auch gleichzeitig für die frühere Woche mitabgelohnt wurde, kein Zweifel darüber obwalten, daß durch die Ausfolgung dieser Bestätigung unter Absehung von der vertragsmäßig vereinbarten 14tägigen Kündigungsfrist mit dem 16. Juni 1906 das Arbeitsverhältnis beiderseits einverständlich aufgelöst wurde (§ 863 a. b. G. B.).

Nach ordnungsmäßiger Lösung des Arbeitsverhältnisses ist aber der Gewerbeinhaber gemäß § 80 c, Abs. 2 Gew. O. verpflichtet, das Arbeitsbuch dem Hilfsarbeiter wieder auszuhändigen. Die Beklagte hat jedoch dem Kläger das Arbeitsbuch zugestandenermaßen erst am 19. Juni 1906 ausgefolgt, da sie es selbst nicht früher beschaffen konnte. Sie ist daher auch gemäß § 80 g, Abs. 2 Gew. O. wegen der ihr zur Last fallenden Verzögerung der Aushändigung dieses Dokumentes dem Kläger entschädigungspflichtig.

Daran vermag auch der Umstand nichts zu ändern, daß die Beklagte dem Kläger die mehrbezeichnete Bestätigung erteilte, weil diese Bestätigung, welche übrigens gar nicht von dem Gewerbeinhaber oder dessen Stellvertreter (§ 91 Gew. O.), sondern lediglich von einem Kontoristen der beklagten Firma ausgestellt und unterfertigt wurde, keinerlei Bedeutung beizumessen ist, zumal gemäß § 79 Gew. O. als nötige Ausweise der Hilfsarbeiter:

a) bezüglich des kaufmännischen Hilfspersonales die behördlich vidierten Zeugnisse der früheren Dienstgeber,

b) bezüglich aller übrigen Hilfsarbeiter ausdrücklich die Arbeitsbücher bezeichnet werden.

Nach Abs. 2 der zitierten Gesetzesstelle machen sich Gewerbeinhaber, welche Hilfsarbeiter ohne einen solchen Ausweis in Verwendung nehmen, einer Übertretung der Gewerbeordnung schuldig.

Dem Kläger war demnach in der Zeit von der Auflösung des Arbeitsverhältnisses bis zur Ausfolgung des Arbeitsbuches die Möglich-

keit benommen, wieder Arbeit aufzusuchen und kann ihm deshalb auch die Berechtigung nicht abgesprochen werden, von der beklagten Firma Ersatz zu fordern, wenn hiebei noch berücksichtigt wird, daß bei den herrschenden normalen Verhältnissen der Kläger voraussichtlich wieder sofort Arbeit und entsprechenden Lohn finden konnte.

Dem Kläger muß daher auch der, diesem Zeitpunkt entsprechende Verdienstentgang zugebilligt werden.

Nr. 1148.

Die Hinterlegung des Arbeitsbuches bei der Gemeindebehörde des gewerblichen Unternehmens befreit den Arbeitgeber von der im § 80 g der Gew. O. festgesetzten Haftung nur dann, wenn das Arbeitsverhältnis ordnungsmäßig gelöst und der Arbeitnehmer mit der Annahme des Arbeitsbuches im Verzuge ist. (§§ 80 c, 80 g Gew. O.; Gutachten des Obersten Gerichtshofes vom 9. November 1904, Praes. 162).

Die im § 82 der Gew. O. vorgesehenen Entlassungsgründe bewirken nicht von selbst die Auflösung des Arbeitsverhältnisses, sondern müssen vom Arbeitgeber geltend gemacht werden. Insbesondere erlischt das Arbeitsverhältnis nicht von selbst, wenn die Arbeitsunfähigkeit länger als 4 Wochen dauert (§ 82, lit. h, Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mährisch-Ostrau vom 27. Februar 1906, Cr. II, 222/6.

Der bei der beklagten Firma als Hilfsarbeiter beschäftigte Kläger erkrankte im Monate November 1905. Als er sich am 22. Februar 1906 nach seiner Wiedergenesung zum Arbeitsantritte meldete, wurde ihm bekannt gegeben, daß er entlassen sei. Das Arbeitsbuch des Klägers wurde von der beklagten Firma anfangs Jänner 1906 bei der Gemeindebehörde des Arbeitsortes deponiert, welche es an die Zuständigkeitsgemeinde abschickte.

Der Kläger begehrt die Ausfolgung des Arbeitsbuches und Ersatz vom Klagstage bis zur Ausfolgung, da er ohne Arbeitsbuch keine Arbeit finden kann.

Die beklagte Firma bestreitet den Klagsanspruch, weil der Kläger über 4 Wochen infolge Krankheit arbeitsunfähig war, somit die Entlassung gesetzlich begründet erscheine und die Deponierung des Arbeitsbuches bei der zuständigen Gemeindebehörde nach Punkt C des Gutachtens des Obersten Gerichtshofes vom 9. November 1904 den Arbeitgeber von der im § 80 g der Gew. O. statuierten Entschädigungspflicht befreit.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Es ist außer Frage, daß die beklagte Firma wegen unverschuldeter, die Dauer von 4 Wochen übersteigender Arbeitsunfähigkeit des Klägers zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung gemäß § 82 lit. h der Gew. O. berechtigt war.

Unbestritten ist, daß der Kläger wiederholt — auch nach bereits erfolgter Hinterlegung des Arbeitsbuches bei der Gemeindebehörde — behufs Unterfertigung des Krankenzettels in der Fabrik des Beklagten erschien, ohne daß ihm jedoch die Auflösung des Arbeitsverhältnisses mitgeteilt und er zur Entgegennahme des Buches aufgefordert worden wäre.

Durch die Krankheit wird das Arbeitsverhältnis nur unterbrochen, nicht aber aufgelöst, denn der im § 82 lit. h der Gew. O. vorgesehene Entlassungsgrund wegen unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit tritt nicht von selbst ein, sondern muß, damit er wirksam werden soll, zuvor vom Arbeitgeber geltend gemacht werden, da § 82 Gew. O. nur die Fälle statuiert, in denen der Hilfsarbeiter ohne Kündigung entlassen werden kann.

Es hängt daher von dem Willen des Arbeitgebers ab, ob er zutreffenden Falles aus den im Gesetze vorgesehenen Gründen die sofortige Auflösung des Arbeitsverhältnisses auch folgern will; will er dies, dann muß er auch diesen seinen Entschluß dem Arbeiter bekannt geben, falls ihm die Möglichkeit hiezu durch das Verhalten des letzteren nicht benommen sein sollte.

Diese Absicht hat nun die beklagte Seite dem Kläger gegenüber, obgleich er mehrere Male behufs Unterfertigung des Krankenscheines nach Ablauf der 4wöchentlichen Frist in der Fabrik erschien, in keinerlei Weise dargetan, so daß der Kläger mit Grund sich als nicht entlassen betrachten konnte.

Der Absatz C des Gutachtens des Obersten Gerichtshofes setzt aber zur Abwendung der im § 80 g der Gew. O. statuierten Haftung durch Hinterlegung des Arbeitsbuches bei der zuständigen Gemeindebehörde nach der klaren und jeden Zweifel ausschließenden Textierung die Bedingungen des vorangehenden Absatzes b als Annahmeverzug und ordnungsmäßige Lösung des Arbeitsverhältnisses voraus.

Da die Lösung des Arbeitsverhältnisses vor der Hinterlegung des Buches dem Kläger in keinerlei Weise mitgeteilt wurde, obgleich hiezu wiederholt Gelegenheit war und das Arbeitsbuch selbst dem Kläger auch niemals angeboten wurde, kann daher von einem Annahmeverzug des Klägers überhaupt keine Rede sein.

Da nach § 80 c der Gew. O. der Gewerbeinhaber verpflichtet ist, das Buch nach ordnungsmäßiger Lösung des Arbeitsverhältnisses dem Hilfsarbeiter auszuhändigen und der Gewerbeinhaber, der dieser Verpflichtung nicht rechtzeitig nachkommt, nach § 80 g der Gew. O. ent-

schädigungspflichtig erscheint und die durch die beklagte Seite vorzeitig bewirkte Deponierung des Arbeitsbuches bei der Gemeindebehörde aus obigen Gründen den Arbeitgeber von der Haftung nicht zu befreien vermag, war daher dem Klagebegehren stattzugeben.

Nr. 1149.

Es ist als Verweigerung der Aushändigung des Arbeitsbuches anzusehen, wenn der Hilfsarbeiter bei Entlassung aus der Arbeit angewiesen wird, sein Arbeitsbuch von einem anderen Orte, als wo er es beim Arbeitseintritte übergeben hat und wo er auch entlassen worden ist, abzuholen.

Urteil des Gewerbegerichtes Prag vom 21. Juli 1905, Cr. IV, 745/5.

Beim Arbeitseintritte hat Kläger sein Arbeitsbuch dem Meister der beklagten Firma auf dem Baue in Aufbewahrung gegeben und bei seiner Entlassung aus der Arbeit die Aushändigung seines Arbeitsbuches auf dem Baue, wo er es übergeben hat und wo er auch entlassen worden ist, von demselben Meister verlangt; dieser wies ihn an, sein Arbeitsbuch in der vom Baue ziemlich weit entfernten Baukanzlei der beklagten Firma abzuholen, was jedoch Kläger verweigerte. Dem Kläger wurde das Arbeitsbuch erst bei der über seine Klage anberaumten ersten Tagsatzung ausgefolgt.

Kläger verlangt von der beklagten Firma, welche ihm das Arbeitsbuch ihrer gesetzlichen Verpflichtung zuwider nicht rechtzeitig ausgehändigt hat, den Ersatz des ihm dadurch verursachten Schadens.

Der Klage wurde stattgegeben.

Gründe: Beim ordnungsmäßigen Austritte hat der Gewerbsinhaber das in Aufbewahrung genommene, mit den vorgeschriebenen Eintragungen versehene Arbeitsbuch dem Hilfsarbeiter auszufolgen, § 80 d Gew. O. und ist der Gewerbsinhaber, welcher das Arbeitsbuch seiner gesetzlichen Verpflichtung zuwider nicht rechtzeitig aushändigt, dem Hilfsarbeiter entschädigungspflichtig § 80 g, Absatz 2 Gew. O.

Durch die im § 80 c Gew. O. vorgeschriebene Übernahme des Arbeitsbuches in Aufbewahrung entsteht ein Verwahrungsvertrag § 957 allg. b. G. B. und ist der Verwahrer (Gewerbsinhaber) beim ordnungsmäßigen Austritte § 80 d Gew. O. das Arbeitsbuch dem Hinterleger (Hilfsarbeiter) auf Verlangen zurückzustellen verpflichtet §§ 961, 962 und 963 allg. b. G. B.

Es ist nun die Frage zu entscheiden, an welchem Orte dem Kläger sein Arbeitsbuch auszufolgen war.

Die Parteien haben nichts darüber verabredet, an welchem Orte der Vertrag zu vollziehen sei § 902 a. b. G. B. und ist somit diese Frage nach § 905 a. b. G. B. zu lösen.

Nach dieser gesetzlichen Bestimmung war Kläger in doppelter Hinsicht die Aushändigung seines Arbeitsbuches auf dem Baue, wo er es in Obsorge der beklagten Firma übergeben hat und wo er auch entlassen worden ist, zu verlangen berechtigt, denn

1. entspricht es der Natur und dem Zwecke des Lohn- und des damit verbundenen Verwahrungsvertrages, daß die Aushändigung des Arbeitsbuches an dem Orte des ordnungsmäßigen Austrittes erfolgt, weil sofort beim ordnungsmäßigen Austritte das Recht des Hilfsarbeiters sein Arbeitsbuch zurückzuverlangen und die Pflicht des Gewerbsinhabers es auszuhändigen entsteht und da im vorliegenden Falle der Kläger von der beklagten Firma auf dem Baue entlassen worden ist, war es ihre Sache und Pflicht sofort nach der Entlassung dem Kläger auf Verlangen sein Arbeitsbuch auszufolgen, beziehungsweise aus der Baukanzlei es holen zu lassen und mit Unrecht wurde dem Kläger zugemutet, daß er in der vom Baue ziemlich weit entfernten Baukanzlei sein Arbeitsbuch selbst abholt, §§ 1413 und 1420 a. b. G. B. überdies

2. sollen, wenn der Ort, wo der Vertrag erfüllt werden soll, weder aus der Verabredung, noch aus der Natur oder dem Zwecke des Geschäftes bestimmt werden kann, bewegliche Sachen an dem Orte, wo das Versprechen gemacht, respektive der Vertrag abgeschlossen, also das Arbeitsbuch in Verwahrung genommen worden ist, übergeben werden und dies ist eben wieder auf dem Baue geschehen, wo auch Kläger die Aushändigung seines Arbeitsbuches nach der Entlassung verlangt hat.

Die beklagte Firma hat demnach ihrer gesetzlichen Verpflichtung zuwider das Arbeitsbuch dem Kläger nicht rechtzeitig ausgehändigt und ist ihm deshalb entschädigungspflichtig.

Da die Ausstellung eines neuen Arbeitsbuches auf Kosten des Gewerbsinhabers § 80 g Abs. 1 Gew. O. nicht hätte vor der Aushändigung des dem Kläger gehörigen Arbeitsbuches durch die beklagte Firma erfolgen können, auch wenn sie Kläger bei der Gemeindebehörde seines Aufenthaltsortes beansprucht hätte, entspricht der dem Kläger verursachte Schade der Höhe des Lohnes für die Zeit vom Austritte bis zur faktischen Aushändigung des Arbeitsbuches, weshalb auch die beklagte Firma zur Zahlung dieses Betrages an den Kläger verurteilt werden mußte und bedarf es gar nicht des Beweises darüber, daß Kläger nur deswegen keine Arbeit gefunden hat, weil er nicht im Besitze seines Arbeitsbuches war, da ja Kläger mit Rücksicht auf die kategorische Vorschrift des § 80 c Gew. O. ohne Arbeitsbuch Arbeit

zu suchen überhaupt nicht brauchte, weil ihm bekannt war, daß ihn kein Gewerbsinhaber ohne Arbeitsbuch in Arbeit nehmen darf.

Nr. 1150.

Beiderseitiges Verschulden an dem durch Verlust eines Arbeitsbuches entstandenen Schaden und verhältnismäßige Aufteilung. (§ 80 g Gew. O. und § 1304 a. b. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 14. April 1904, Cr. I, 210/4.

Dem Kläger (Vorrichter in einer mechanischen Weberei) ist am 9. April bei seinem ordnungsmäßigen Ausscheiden aus der Arbeit statt des Arbeitsbuches ein separates Zeugnis im Sinne des § 81 Gew. O. angeboten und hierin bestätigt worden, daß sein Arbeitsbuch in Verlust geraten sei. Der Kläger wies das Zeugnis zurück und erklärte, daß er nur ein Arbeitsbuch annehme. Als er nach Ablauf von drei Tagen noch immer nicht im Besitze eines Arbeitsbuches war, wendete er sich an das Gewerbegericht. Hier wurde ihm geraten, sich zunächst ein neues Arbeitsbuch zu beschaffen und sodann von der beklagten Firma Schadenersatz zu fordern. Der Kläger setzte sich Tags darauf in den Besitz eines neuen Arbeitsbuches, erhielt die Barauslagen von der beklagten Firma ersetzt und erschien sodann mit einem Prozeßbevollmächtigten derselben vor dem Gewerbegerichte, um seine Ansprüche für Verdienstentgang geltend zu machen und darüber zu verhandeln (§ 27 Gew. Ger. G.).

Dem Kläger wurde von den an Verdienstentgang für die laufende Woche eingeklagten 17 K die Hälfte per 8 K 50 zuerkannt. Die Mehrforderung wurde abgewiesen.

Gründe: Vorrichter haben nahezu ausnahmslos (§ 11 der in den meisten Webereien geltenden Fabriksordnung) eine achttägige, nur am Samstage zulässige Kündigung und werden deshalb unter der Woche weder aufgenommen noch entlassen. Es war also anzunehmen, daß der Kläger in dieser Woche, d. i. bis 16. April, keine Beschäftigung mehr finden, also ohne Verdienst bleiben werde (§ 1293 a. b. G. B.). Des weiteren war anzunehmen, daß ihm dadurch 17 K an Verdienst entgehen, da der ortsübliche Wochenlohn eines Vorrichters 14 bis 20 K beträgt (§§ 269 und 364 Z. P. O.). Die Frage, ob der Kläger, wenn er gleich nach seinem Austritte im Besitze eines Arbeitsbuches gewesen wäre, bei Beginn der laufenden Woche eine Beschäftigung als Vorrichter erhalten hätte, mußte, da zur Zeit in der Textilindustrie geradezu ein Mangel an qualifizierten Arbeitern besteht (Soziale Rundschau 5, 1, 705), bejaht werden. Hienach stand fest, daß der Kläger in der laufenden Woche einen Schaden von mindestens 17 K an Verdienstentgang erleidet. Die

Schuld an diesem Schaden trifft aber nicht die beklagte Firma allein. Den Anlaß zum Entstehen des Schadens gab allerdings der Verlust des Arbeitsbuches, den lediglich die beklagte Firma verschuldet hat. Indes die Ursache des Schadens lag nicht so sehr im Verluste des Arbeitsbuches als in der verspäteten Ausstellung eines Duplikats. Daran trifft aber die beklagte Firma nur insoweit ein Verschulden, als sie den Kläger nicht schon vor, sondern erst bei seinem Austritte von dem Verluste des Arbeitsbuches in Kenntnis gesetzt hat. Der Kläger hätte also frühestens am 10. April (Sonntag) von der Gemeindebehörde ein neues Arbeitsbuch verlangen, dasselbe aber an diesem Tage noch nicht erhalten können, da er die für die Personsbeschreibung im Arbeitsbuche geforderten Ausweise zum Teil nicht besaß, sondern sich erst beschaffen mußte und hiemit weitere Gänge hatte, zu deren Besorgung der Sonntag nicht ausreichte. Dem Kläger wäre es sonach nicht möglich gewesen, sich bereits für den Beginn des ersten Werktages der laufenden Woche in den Besitz eines neuen Arbeitsbuches zu setzen. In dieser Richtung ist das ausschließliche Verschulden der beklagten Firma zweifellos. Anderseits hätte aber der Kläger das ihm angebotene Zeugnis in Empfang nehmen und auf Grund desselben nicht allein die zur Erlangung eines neuen Arbeitsbuches führenden Schritte unverzüglich tun, sondern sich auch um eine Arbeitsgelegenheit umsehen sollen. Der Kläger hat aber die Beschaffung des Arbeitsbuches von der Firma verlangt, was nicht ihre Sache war (§§ 80 f und 80 g Gew. O.), drei Tage unbenützt verstreichen lassen und dann erst die Ausstellung eines neuen Arbeitsbuches erwirkt. Es trifft also auch ihn ein Verschulden daran, daß er die ganze Woche ohne Verdienst bleibt. Bei gegenseitigem Verschulden hat der Beschädigte mit dem Beschädiger den Schaden verhältnismäßig zu tragen, wenn sich aber das Verhältnis nicht bestimmen läßt, zu gleichen Teilen (§ 1304 a. b, G. B.). Demgemäß war dem Kläger nur die Hälfte seines Schadens zuzuerkennen, seine Mehrforderung hingegen abzuweisen.

Nr. 1151.

Der Hilfsarbeiter kann wegen nichtrechtzeitiger Aushändigung des Arbeitsbuches (§ 80 c Gew. O.) nicht Ersatz begehren, wenn ihm bereits vier Monate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses vom Gewerbeinhaber bedeutet wurde, daß sein Arbeitsbuch bei ihm nicht vorhanden sei und er sich ein neues beschaffen müsse.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Teplitz vom 16. Februar 1906, Cr. I, 56/6.

Wie vom Kläger selbst zugestanden wird, wurde ihm vom Beklagten bereits im September 1905 bedeutet, daß sein Arbeitsbuch

beim Beklagten nicht vorhanden sei und daß er sich ein neues beschaffen müsse.

Kläger war daher bereits in diesem Zeitpunkte, falls das Arbeitsbuch tatsächlich beim Gewerbeinhaber verloren gegangen wäre, gemäß § 80 g Gew. O. berechtigt gewesen, die Ausstellung eines neuen Arbeitsbuches auf Kosten des Gewerbeinhabers bei der Gemeinde seines Aufenthaltsortes, und zwar selbst (§ 80, Abs. 1, Gew. O.) zu beanspruchen.

Kläger hätte mithin bis zu der am 25. Jänner 1906 erfolgten Beendigung des Arbeitsverhältnisses, also durch volle vier Monate Zeit und Gelegenheit genug gehabt, sich in den Besitz eines neuen Arbeitsbuches zu setzen, und kann deshalb von einem Verschulden des Beklagten, welches nur die über die Dauer des Arbeitsverhältnisses hinausreichende Ersatzpflicht begründen sollte, nicht die Rede sein (§ 1295 a. b. G. B.), ganz abgesehen davon, daß Kläger selbst zugesteht, das Arbeitsbuch früher schon einmal zurückerhalten zu haben und nicht erst zu behaupten vermag, daß dasselbe tatsächlich vom Gewerbeinhaber (§ 80 c Gew. O.) nachträglich wieder übernommen wurde.

Nr. 1152.

Der Hilfsarbeiter kann ein abgesondert ausgefertigtes Zeugnis im Sinne des § 81 Gew. O. verlangen. Die Eintragung seines Inhaltes in das Arbeitsbuch ersetzt nicht die besondere Ausfertigung des Zeugnisses (§ 81 Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Teplitz vom 4. April 1906, Cr. I, 98/6.

Dem Klagebegehren auf Ausstellung eines Zeugnisses wurde stattgegeben.

Gründe: Kläger beansprucht von dem Beklagten die Ausstellung eines den Bestimmungen des § 81 Gew. O. entsprechenden Zeugnisses, wogegen Beklagter einwendet, daß er hiezu schon deshalb nicht mehr verhalten werden könne, weil er das Zeugnis bereits in das dem Kläger bei seiner Aussperrung behändigte Arbeitsbuch aufgenommen habe, und zwar mit den Worten: „Hat vom . . . . bis . . . . zur vollsten Zufriedenheit gearbeitet, wurde gesund und lohnbefriedigt entlassen."

Entspricht nun schon der Wortlaut der in das Arbeitsbuch des Klägers gemachten Eintragung nicht ganz den Bestimmungen des § 81 Gew. O., zumal mit keinem Worte des sittlichen Verhältnisses des Klägers Erwähnung geschah, was für diesen von um so größerem Interesse sein mußte, als er bei dem Beklagten bereits seit 6. Mai

1903, also durch beinahe 3 Jahre in Beschäftigung stand, und das Arbeitsverhältnis infolge einer Lohnbewegung plötzlich durch Aussperrung, welche sämtliche beim Beklagten beschäftigten Arbeiter betraf, beendet wurde, so muß andrerseits auch darauf verwiesen werden, daß nach der klaren Diktion des § 81 Gew. O. der Gewerbeinhaber verpflichtet ist, dem Hilfsarbeiter auf sein Verlangen beim ordnungsmäßigen Austritte aus dem Arbeitsverhältnisse über die daselbst besagten Umstände ein Zeugnis auszustellen. Daß aber die Verpflichtung zur separaten Ausstellung des Zeugnisses mit den Eintragungen in das Arbeitsbuch nichts zu tun hat, bzw. durch diese Eintragungen nicht als erfüllt anzusehen ist, ergibt sich insbesondere aus dem Wortlaute des § 81, Abs. 2, Gew. O., welche ausdrücklich besagt, daß der Inhalt dieses Zeugnisses über Ansuchen des Hilfsarbeiters in das Arbeitsbuch einzutragen ist, sowie aus § 80 d, Gew. O., welcher im 2. Absatze gleichfalls bestimmt, daß das Zeugnis (§ 81) in das Arbeitsbuch nur insoweit aufzunehmen ist, als es für den Hilfsarbeiter günstig lautet. Beide der letztzitierten Gesetzesstellen unterscheiden genau zwischen dem Zeugnisse § 81 Gew. O. und den Eintragungen in das Arbeitsbuch und kann hienach kein Zweifel obwalten, daß der Hilfsarbeiter bei ordnungsmäßiger Lösung des Arbeitsverhältnisses nebst der Aushändigung des mit den gesetzlich fixierten Eintragungen versehenen Arbeitsbuches auch die Ausstellung eines gesetzmäßigen Zeugnisses vom Gewerbeinhaber zu verlangen berechtigt ist.

Hienach erscheint das Klagebegehren im Gesetze und in der Sachlage vollauf begründet, weshalb auch demselben im vollen Umfange Folge gegeben werden mußte.

Nr. 1153.

Der Arbeitgeber hat nur dann den verursachten Schaden zu ersetzen, wenn er das verlangte Zeugnis verweigert, aus eigenem Antrieb ist er nicht verpflichtet, ein solches auszuhändigen. (§ 81 Gew. O.) § 80 g Gew. O. findet auf diesen Fall keine analoge Anwendung.

Entscheidung des Gewerbegerichtes in Prag vom 21. Dezember 1905, Cr. III, 1306/5.

Der Hilfsarbeiter A. trat im August 1905 beim Gewerbeinhaber B. in die Arbeit; ein Arbeitsbuch besaß er nicht.

Einige Tage nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses ersuchte er den Gewerbeinhaber, ihm ein Zeugnis auszustellen, diesem Ersuchen wurde am 19. Dezember entsprochen.

A. klagt nun den B. auf Schadenersatz wegen nicht rechtzeitiger Ausstellung des Zeugnisses.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Nach § 81 Gew. O. ist jeder Gewerbeinhaber verpflichtet, dem Hilfsarbeiter auf Verlangen beim ordnungsmäßigen Austritte aus dem Arbeitsverhältnisse ein Zeugnis auszustellen; Kläger verlangte dieses Zeugnis nicht beim Austritte am 11. Dezember, sondern erst am 16. Dezember und für diese Verzögerung in der Ausstellung des Zeugnisses kann daher der Gewerbeinhaber überhaupt nicht verantwortlich gemacht werden.

Aber auch für den Zeitraum vom 16. bis 19. Dezember gebührt dem Kläger keine Entschädigung wegen nicht rechtzeitiger Ausstellung des Zeugnisses, weil der Gewerbeinhaber fünf Tage nach der Auflösung des Arbeitsverhältnisses zur Ausstellung eines Zeugnisses gesetzlich nicht mehr verpflichtet war und nach § 81, Abs. 2, Gew. O., nur ein Gewerbeinhaber, welcher die Ausstellung des Zeugnisses verweigert, für den hieraus entspringenden Nachteil haftet, und die Bestimmung des § 80 g, Abs. 2, Gew. O., über die Entschädigungspflicht des Gewerbeinhabers wegen nicht rechtzeitiger Aushändigung des Arbeitsbuches auf die nicht rechtzeitige Ausstellung des Zeugnisses analog nicht angewendet werden kann.

Nr. 1154.

Durch die Beidrückung der die Art des Gewerbes angebenden Stampiglie des Arbeitgebers in das Arbeitsbuch ist noch nicht die Art der Beschäftigung des Hilfsarbeiters im Sinne des § 81, Abs. 1, Gew. O. gekennzeichnet und daher der gesetzlichen Verpflichtung nicht Genüge geleistet.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mährisch-Ostrau vom 19. Jänner 1906, Cr. II, 37/6.

Der Kläger war bei dem Geklagten, Spenglermeister und Wasserleitungsinstallateur, als Monteur beschäftigt und begehrt mittels Klage die Bestätigung seiner Beschäftigung als Monteur im Arbeitsbuche, in das der Beklagte nebst seiner Unterschrift nur die Stampiglie — enthaltend Namen und Gewerbe — beidrückte.

Der Klage wurde stattgegeben.

Gründe: Die Ansicht des Beklagten, daß durch die Beisetzung seiner Stampiglie schon die Art der Beschäftigung des Klägers genügend gekennzeichnet sei, ist eine irrige und diese Art der Ausfüllung des Arbeitsbuches nicht dem Gesetze entsprechend. Nach § 81, Abs. 1, Gew. O. ist der Gewerbeinhaber verpflichtet, dem Hilfsarbeiter auf

Verlangen auch über die Art der Beschäftigung ein Zeugnis auszustellen. Schon aus dem Wortlaute des Gesetzes folgt daher unzweideutig, daß die Beidrückung einer Stampiglie die Ausstellung eines Zeugnisses nicht zu ersetzen vermag; aus derselben kann nur die Art des Gewerbebetriebes des Beklagten entnommen werden, sie gibt aber keinerlei Aufschluß über die Art der Beschäftigung des Hilfsarbeiters, die ja auch bei der Bau-, Galanteriespenglerei und Wasserleitungsinstallation eine wesentlich verschiedenartige sein kann.

Da der Kläger unwidersprochen als Monteur bedienstet war, hat der Beklagte durch das Beifügen seiner Stampiglie der ihm nach § 81, Abs. 1, Gew. O. obliegenden Pflicht nicht entsprochen und mußte daher verhalten werden, diese Art der Beschäftigung des Klägers in dessen Arbeitsbuch zur Eintragung zu bringen.

Nr. 1155.

Der mit der alleinigen Leitung eines Fabriksbetriebes betraute Werkführer ist zu kleinen Dispositionen hinsichtlich der Verwendung der in der Fabrik beschäftigten Hilfsarbeiter berechtigt.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Teplitz vom 12. Februar 1906, Cr. I, 49/6.

Die Klägerin trat am 1. Juli 1905 bei der beklagten Firma P. & R. als Streckerin gegen Akkordlohn in Arbeit, wobei eine 8tägige Kündigungsfrist vereinbart wurde. Als sie am Montag den 5. Februar 1906 nach einer Krankheit wieder zur Arbeit erschien, bedeutete ihr der Werkführer der Beklagten, der mit der Leitung der ganzen Stanniolfabrik betraut war, daß er jetzt für sie keine Arbeit habe und es ihr sagen lassen werde, wenn wieder Arbeit sein werde. Da Klägerin bis Dienstag mittags keine Nachricht hatte, begab sie sich abermals in die Fabrik, wo ihr der Werkführer mitteilte, daß er jetzt nichts habe, daß sie warten müsse, wenn es ihr nicht recht sei, dann müsse sie es sagen.

Die Klägerin begehrte infolgedessen eine Lohnentschädigung für die Zeit vom 5. Februar bis 10. Februar 1906, während welcher sie mit der Arbeit aussetzen mußte.

Der Klägerin wurde eine Lohnentschädigung für zwei Arbeitstage zuerkannt, das weitere Klagebegehren abgewiesen.

Gründe: Gemäß § 1029 a. b. G. B. wird von demjenigen, welcher einem anderen eine Verwaltung anvertraut hat, vermutet, daß er ihm auch die Macht eingeräumt hat, alles dasjenige zu tun, was die Verwaltung selbst erfordert und was gewöhnlich damit verbunden ist (§ 1009 cit.).

Hat nun die Beklagte ihren Werkführer mit der Leitung ihrer ganzen Stanniolfabrik betraut, dann kann es im Sinne der zitierten

Gesetzesstelle keinem Zweifel begegnen, daß derselbe tatsächlich auch ermächtigt war, kleinere Dispositionen hinsichtlich der Verwendung der von ihr beschäftigten Arbeiter zu treffen, und es erscheint demnach auch der Entschädigungsanspruch der Klägerin für Montag und Dienstag den 5. Februar und 6. Februar 1906, wo sie zufolge Verfügung des Werkmeisters mit der Arbeit aussetzen mußte, in der Bestimmung des § 1155 a. b. G. B. vollauf begründet.

Betreffend ihren weiteren Anspruch, so gesteht die Klägerin selbst zu, daß sie trotzdem sie von dem Werkführer wegen ihrer weiteren Beschäftigung an den Gewerbeinhaber selbst verwiesen wurde, es unterlassen habe, bei diesem um Zuteilung anderweitiger Arbeit anzusprechen.

Es war daher auch insoweit aus den gleichen vorangeführten Gründen das Klagebegehren abzuweisen.

Nr. 1156.

Der professionelle Arbeiter (Eisengießer) ist, wenn ihm mangels Vereinbarung nach dem Ortsgebrauche auch die vorbereitenden Arbeiten (Herrichten des Sandes und der Pfanne) obliegen, zu deren Verrichtung verpflichtet (§§ 82, lit. f, 82 a, lit. d, Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mährisch-Ostrau vom 21. März 1905, Cr. II, 141/5.

Der von der beklagten Seite als Gießer aufgenommene Kläger, dem die Akkordsätze beim Eintritte widerspruchslos mitgeteilt wurden, rechtfertigt die Verweigerung der Arbeit und die Auflösung des Arbeitsverhältnisses damit, daß die von ihm begehrten Vorbereitungsarbeiten, u. zw. das Herrichten des Sandes und der Pfanne, Taglöhnerarbeiten seien, zu deren Leistung er nicht verpflichtet sei. Die Klage auf Ersatz für die 14tägige Kündigungsfrist wurde abgewiesen.

Gründe: Es ist unbestritten, daß der Kläger als professioneller Arbeiter — Gießer — unter Mitteilung der geltenden Akkordsätze in die Arbeit aufgenommen wurde und unterliegt wohl auch keinem Zweifel, daß bei mangelnder Vereinbarung die Zuweisung bloßer Taglöhnerarbeiten an den professionellen Arbeiter die Verletzung einer wesentlichen Vertragsbestimmung bedeuten würde.

Im vorliegenden Falle handelt es sich lediglich um gewisse vorbereitende, der professionellen Arbeit vorangehende Leistungen, die jedoch keinen professionellen Charakter tragen. Ob nun zur Verrichtung dieser Arbeiten, welche unbestritten auch von jedem Taglöhner ausgeführt werden können, der professionelle Arbeiter verpflichtet ist und ob deren Entlohnung im Akkordsatze mitenthalten ist, entscheidet in

erster Linie die Vereinbarung und in Ermanglung einer solchen der Ortsgebrauch.

In dieser Hinsicht bestätigten nun die fachmännischen Beisitzer die Richtigkeit der Behauptung des Beklagten, daß usancegemäß in allen hierortigen Arbeitsstätten die Verrichtung der in Frage stehenden Vorarbeiten einen Bestandteil der übernommenen Akkordarbeit bildet und daß deren Entlohnung im Akkordsatze mitinbegriffen erscheint.

Da es sich demnach um keine Vertragsverletzung der beklagten Seite in Bezug auf die Art der Beschäftigung handelt, stellt sich die Arbeitsverweigerung des Klägers als eine unbefugte dar und wäre der Beklagte im Grunde der Bestimmung des § 82, lit f, Gew. O. zur sofortigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses berechtigt gewesen.

Die Einwendung des Klägers, daß die Akkordsätze einschließlich der vorbereitenden Arbeiten zu geringe wären, vermag seine Arbeitsverweigerung und den vorzeitigen Austritt nicht zu rechtfertigen, da selbst eine unterbliebene Einigung über die Lohnhöhe keineswegs die Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach sich zieht, sondern die Bestimmung des Lohnes im Streitfalle nach § 1152 a. b. G. B. dem Richter obliegt.

Der auf die Bestimmung des § 82 a, lit. d, der Gew. O. gestützte Klagsanspruch erscheint daher unbegründet, so daß mit der Abweisung desselben vorzugehen war.

Nr. 1157.

Die einem Rechnungskellner vom Gewerbeinhaber (Gastwirte) neben dem Wochenlohne zugesicherte Provision von jedem ausgeschenkten halben Hektoliter Bier bildet einen Teil des Lohnes, von dem der Gewerbeinhaber die an die genossenschaftliche Krankenkasse abgeführten, seit nicht mehr als einem Monate rückständigen Versicherungsbeiträge abzuziehen berechtigt ist (§ 121, Abs. 6, Gew. O., § 36 K. V. G.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 12. Februar 1904, Cr. II, 57/4.

Kläger F. M. war seit 10. April 1902 bei dem Beklagten L. M. (Gastwirt) als Rechnungskellner gegen einen Lohn von 16 K pro Woche und eine Provision von 40 h von jedem ausgeschenkten halben Hektoliter Bier bedienstet. Am 6. Februar d. J. wurde er nach vorhergehender 8tägiger Kündigung entlassen. Die Bezahlung der ihm von 15 halben Hektolitern Bier gebührenden Provision im Betrage von 6 K wurde ihm jedoch verweigert. Gegen die Klage auf Zahlung der im abgelaufenen Monate fällig gewordenen Provision von 6 K wendete der Beklagte ein, daß der Provisionsanspruch durch die seit 1. Jänner 1903 für den Kläger entrichteten statutenmäßigen Beiträge zur

Krankenkasse von zusammen 8 K 45 h getilgt sei. Er beantragte Abweisung der Klage.

Von dem Provisionsanspruche wurde der Teilbetrag von 5 K 35 h dem Kläger zuerkannt, der Teilbetrag von 65 h als durch Kompensation mit der Gegenforderung des Beklagten getilgt abgesprochen.

Gründe: Die Entlohnung des Klägers wurde auf Grund verschiedener Bemessungsgrundlagen vereinbart; ein Teil wurde nach der Zeit bemessen (Wochenlohn), ein Teil nach der Quantität des zum Ausschank gebrachten Bieres berechnet (Provision). Die Provision bildete daher einen Teil des klägerischen Verdienstes und ist gleichfalls als Lohn anzusehen. Nachdem Beklagter den Provisionsanspruch anerkannt und Kläger die Entrichtung der auf ihn entfallenden Beiträge zur Krankenkasse im monatlichen Betrage von 65 h seit 1. Jänner 1903 seitens des Beklagten zugegeben hat, erübrigte bloß, über die Frage zu entscheiden, ob und bejahendenfalls inwieweit der Beklagte die für den Kläger entrichteten Krankenkassenbeiträge gegen die Provisionsforderung des letzteren aufzurechnen berechtigt ist. Das Gesetz gibt im § 121, Abs. 6, Gew. O. dem Arbeitgeber das Recht, dem Versicherten die während der Dauer der Arbeit fällig werdenden Beiträge, insofern sie seitens desselben nicht unmittelbar an die genossenschaftliche Krankenkasse entrichtet werden, vom Lohne abzuziehen. Durch diese Bestimmung werden also nur fällige und abzuführende Beiträge betroffen. Wie es mit verfallenen und vom Arbeitgeber bereits abgeführten Beiträgen zu halten sei, ist weder in dem bezogenen Paragraphen noch in dem die Genossenschaftskrankenkassen betreffenden § 58 des Gesetzes vom 30. März 1888, R. G. Bl. Nr. 33, bestimmt. Auch die in den Abschnitten I und V dieses Gesetzes enthaltenen, für alle Arten von Krankenkassen geltenden Vorschriften befassen sich nicht mit obiger Frage. Wohl aber ist in den die Bezirks- und Betriebskrankenkassen angehenden Abschnitten II und III unter §§ 36 und 47 ausgesprochen, daß das Abzugsrecht bei späteren Lohnzahlungen bezüglich der seinerzeit nicht zurückgehaltenen Quote nur insofern ausgeübt werden kann, als seit der betreffenden Lohnzahlung nicht mehr als ein Monat verflossen ist. Die Gründe, welche zu dieser Vorschrift im Falle der Versicherung des Arbeiters bei einer Bezirks-, bzw. Betriebskrankenkasse Anlaß gaben, treffen zweifellos auch dann zu, wenn der Arbeiter bei einer genossenschaftlichen Krankenkasse versichert ist. Die obige Vorschrift ergänzt also nur die Bestimmung des § 121 Gew. O. und ist als auch sonst mit ihr im Einklang stehend gemäß § 7 a. b. G. B. zur Entscheidung der Frage, wie lange von dem Lohnabzugsrechte den Mitgliedern einer genossenschaftlichen Krankenkasse gegenüber Gebrauch gemacht werden kann, heranzuziehen. Beklagter konnte daher nur die für den letzten Monat

im Betrage von 65 h für den Kläger abgeführten Krankenversicherungsbeiträge gegen die Provisionsforderung desselben aufrechnen, bezüglich der vorher abgeführten Beiträge ist sein Abzugsrecht erloschen.

Nr. 1158.

Hat der gewerbliche Unternehmer seinen Akkordarbeiter zur Aufnahme von Hilfskräften aufgefordert, so stehen die vom Akkordarbeiter aufgenommenen Hilfsarbeiter im direkten Arbeitsverhältnis zum gewerblichen Unternehmer.

Urteil des Gewerbegerichtes in Prag vom 28. Juli 1905, Cr. IV, 799/5.

A. arbeitete bei dem Maurermeister B. im Akkord und hat infolge Aufforderung des B. eine Anzahl von Hilfsarbeitern aufgenommen.

Unter den von A. aufgenommenen Hilfsarbeitern befand sich auch der Kläger C.

Der Lohn wurde dem Akkordarbeiter A. gezahlt und dieser besorgte die Entlohnung der von ihm aufgenommenen Hilfsarbeiter.

Am 22. Juli 1905 erhielt A. von dem Maurermeister B. den Auftrag, zwei der von ihm aufgenommenen Hilfsarbeiter, welche namentlich nicht bezeichnet waren, zwecks Verminderung der Baukosten zu entlassen.

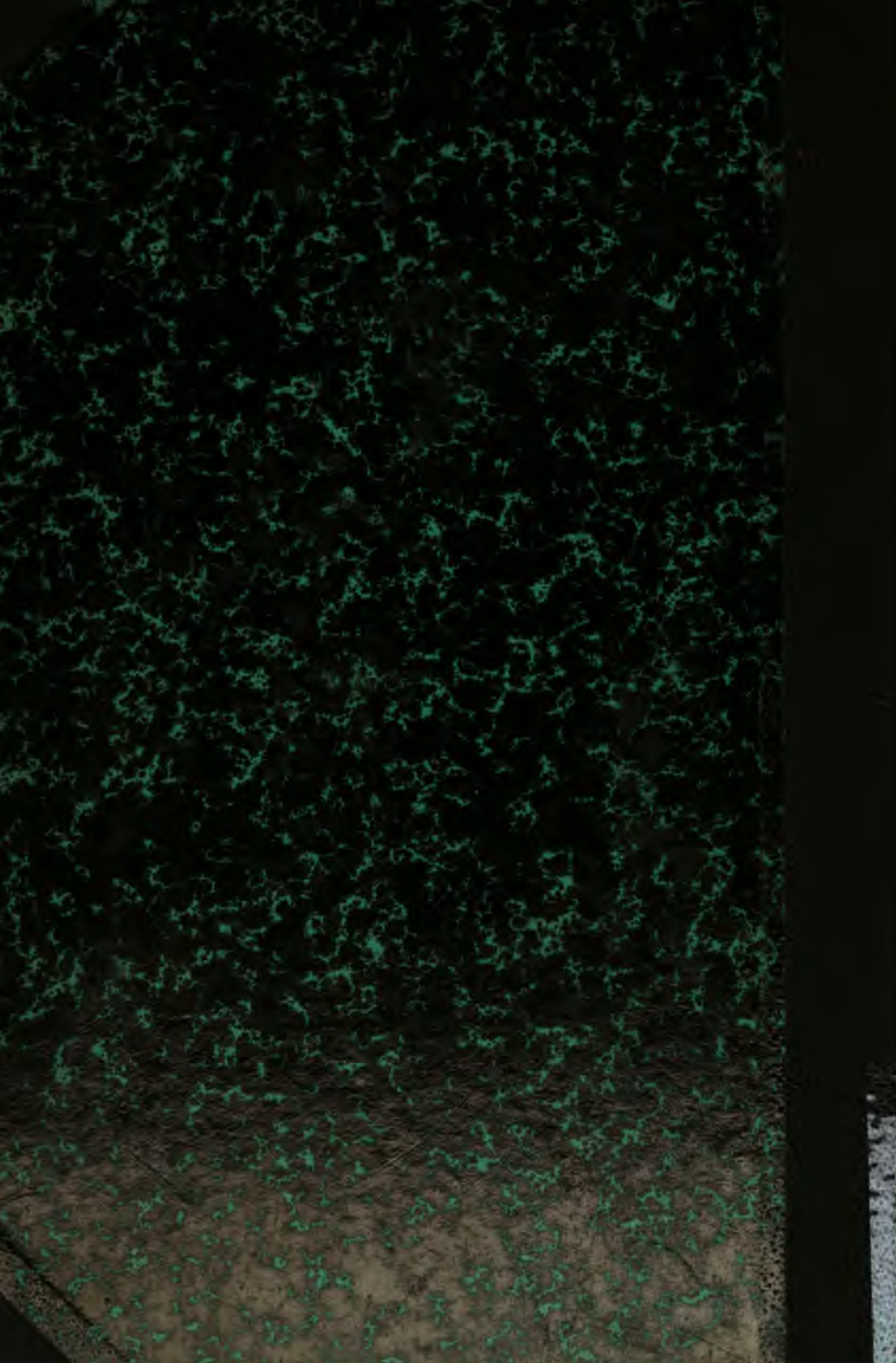
A. hat infolgedessen den Kläger C., mit dem er keine Kündigungsfrist vereinbart hatte, ohne Kündigung entlassen.

C. klagt den Maurermeister B., welcher den Mangel der passiven Klagslegitimation einwendet, auf Bezahlung des Lohnes für die gesetzliche 14tägige Kündigungsfrist.

Der Klage wurde stattgegeben.

Gründe: Der Akkordarbeiter A. hat sowohl bei der Aufnahme als auch bei der Entlassung des Klägers C. als Gewalthaber des Beklagten gehandelt, welcher ihm aufgetragen hat, eine bestimmte Anzahl von Hilfsarbeitern aufzunehmen und später zwei dieser Hilfsarbeiter zu entlassen (§§ 1002 und 1027 a. b. G. B.).

Die vom Gewaltgeber dem Gewalthaber überlassene Wahl der aufzunehmenden und zu entlassenden Hilfsarbeiter sowie die vom Gewalthaber besorgte Entlohnung derselben bildet eben den Inhalt der erteilten Vollmacht und ist das aufgetragene Geschäft, welches im Namen des Beklagten der Akkordarbeiter A. zur Besorgung übernommen hat.

Nach § 1017 a. b. G. B. stellt der Gewalthaber den Gewaltgeber vor, weshalb auch der Beklagte passiv zur Klage legitimiert erscheint und auf Grund des zwischen seinem Gewalthaber und dem Kläger abgeschlossenen Lohnvertrages gemäß §§ 77 und 84 Gew. O. nach dem Klagebegehren verurteilt werden mußte.

Stanford Law Library
3 6105 062 576 546